DOCUMENT RESUME

ED 389 327 IR 055 715

AUTHOR	Dosa, Marta L., Ed.; Froehlich, Thomas J., Ed.
TITLE	Prevision des besoins en main-d'oeuvre du secteur de l'information. Communications presentees lors du Seminaire FID/ET (Espoo, Finlande, 24-27 aout 1988) (Prediction of the Labor Needs of the Information Sector. Papers presented a FID/ET Seminar (Espoo, Finland, August 24-27, 1988)).
INSTITUTION	United Nations Intergovernmental System of Information in Science and Technology.
REPORT NO	PGI-91-WS-10
PUB DATE	91
NOTE	262p.
PUB TYPE	Collected Works - Conference Proceedings (021)
LANGUAGE	French
EDRS PRICE	MF01/PC11 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Developing Nations; Economic Development; *Employment Projections; Evaluation Methods; Futures (of Society); Information Industry; *Information Science; *Information Scientists; *Labor Needs; Library Science; National Programs; *Professional Education; *Role; Standards
IDENTIFIERS	Conceptual Frameworks; Historical Background

ABSTRACT

Fifty-five information science educators, administrators, and specialists from 22 countries assembled to discuss and debate the following themes: identification of characteristics of work done in the information sector; analysis of the educational needs of the information professional; the role of information professionals in national development; standards and measurements of supply and demand; qualitative, quantitative, and a mixture of methods; research of the "ideal profile" of information, library, and archives professionals; planning for future demands in the information sector. The objectives of the seminar were: (1) to define a conceptual and historical framework; (2) to analyze the advantages and disadvantages of different methods; (3) to report on experiences using different methodologies; and (4) to define the background questions posed to elicit observations and suggestions to make the process work. There were seven sessions: (1) "Approches conceptuelles" ("Conceptual Approaches"); (2) "Le marche de l'emploi du secteur de l'information dan les pays en developpement" ("The Information Sector Employment Market in Developing Countries"); (3) "Exemples concrets de planification de la main-d'oeuvre du secteur de l'information et de la communication" ("Concrete Examples of Labor Planning in the Information and Communications Sector"); (4) "Methodes quantitatives: Problemes et applications" ("Quantitative Methods: Problems and Applications"); (5) "Enguetes sur la mair-d'oeuvre et l'emploi dan le secteur bibliotheques" ("Investigations on Labor and Employment in the Library Sector"); (6) "Aspects methodologiques de l'evaluation de la main-d'oeuvre dans le secteur des sciences de l'information et de la bibliotheconomie" ("Methodological Aspects of Evaluation of the Work of the Information Science and Library Science Sector"); and (7) "Quelles consequences pour la formation" ("What Consequences for Education?") (JKP/DGM)

ED 389 327

PGI-91/WS/10

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☐ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

Prévision des besoins en main-d'oeuvre du secteur de l'information

Communications présentées lors du Séminaire FID/ET Espoo (Finlande), 24-27 août 1988

BEST COPY AVAILABLE

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Marta L.Dosa

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

Programme général d'information et UNISIST

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Paris, 1991

IR055715

PREVISION DES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DE L'INFORMATION

COMMUNICATIONS PRESENTEES LORS DU SEMINAIRE DU COMITE SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION DE LA FID

Espoo, Finlande, 24-27 août 1988

Document publié sous la direction de

Marta L. DOSA
Syracuse University (Etats-Unis)

et

Thomas J. FROEHLICH
Kent State University (Etats-Unis)

avec le concours de

Hannah M. King

Programme général d'information et UNISIST
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

TABLE DES MATIERES

Page

Introduction 1

Séminaire FID/ET précédant le Congrès de la FID (Finlande), 1988
Martha L. DOSA et Thomas J. FROEHLICH 1

Session I : Approches conceptuelles
Présidente : Sinikka KOSKIALA (Finlande)

Bilan et perspectives de la formation des personnels de l'information : planification et prévision - Yves COURRIER (UNESCO) 19

Les indicateurs du nouveau marché de l'information - Nick MOORE (Royaume-Uni) 27

Session II : Le marché de l'emploi du secteur de l'information dans les pays en développement
Président : Björn TELL (Suède)

Les spécialistes de l'information dans les pays anglophones des Caraïbes : les enjeux et les réactions des acteurs du développement - Gloria GREENE et Reive ROBB (Jamaïque) 35

Enquête nationale sur la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques, des centres d'information et des archives en Thaïlande - Suwakhon PHADUNGATH (Thaïlande) 57

Prévoir l'avenir : les besoins futurs en main-d'oeuvre dans le secteur des bibliothèques et de l'information en Afrique australe - J.R. NEILL et D.M. MBAAKANYI (Botswana) 77

Session III : Exemples concrets de planification de la main-d'oeuvre du secteur de l'information et de la communication
Président : Toni CARBO BEARMAN (Etats-Unis d'Amérique)

Problèmes posés par la prévision des besoins en personnel - Monique JUCQUOIS-DELPIERRE (Allemagne) 93

L'informatique au secours de la recherche sur les ressources humaines - Anthony DEBONS (Etats-Unis), Mariano MAURA-SARDO et Anne J. THOMPSON (Porto Rico) 105

La rencontre entre la communication et l'information : les incidences sur la prévision des ressources humaines - Royal D. COLLE (Etats-Unis d'Amérique) 111

Page

Session IV : Méthodes quantitatives : Problèmes et applications
Président : Guy GARRISON (Etats-Unis d'Amérique)

Les études sur la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information au Royaume-Uni - Christopher TURNER et Felicity BRAY (Royaume-Uni)..... 123

Les professionnels de l'information : Etude d'un secteur d'activité en devenir - Gale MOORE (Canada)..... 151

Les enquêtes sur les personnels de l'information : l'expérience du Maroc - Mohamed BENJELLOUN (Maroc)..... 163

Session V : Enquêtes sur la main-d'oeuvre et l'emploi dans le secteur des bibliothèques
Président : Bimpe ABOYADE (Nigéria)

Profil professionnel du bibliothécaire en Colombie - Martha Alicia PEREZ et Maria Clemencia MOLINA (Colombie)..... 175

Enquête sur les bibliothécaires diplômés de l'Université hébraïque, 1957-1984 - Bluma C. PERITZ et Tamar SHAGAM (Israël)..... 189

Caractéristiques de l'emploi et aménagement des programmes - F.E. WOOD (Royaume-Uni)..... 199

Session VI : Aspects méthodologiques de l'évaluation de la main-d'oeuvre dans le secteur des sciences de l'information et de la bibliothéconomie
Présidente : Iraset PAEZ-URDANETA (Venezuela)

Application de la méthode Delphi à l'aménagement et à la refonte des programmes d'enseignement de la bibliothéconomie et des sciences de l'information dans les pays en développement - J. ROBREDO, T.M.G. BOTHELHO et A.R.E. CORTE (Brésil)..... 213

Evolution au CEREQ des méthodes d'analyse qualitative des professions de l'information et de l'informatique - Diane BARRAT (France)..... 229

Le personnel des bibliothèques et des services d'information du Kenya : enquêtes et analyses - Joseph OJIAMBO (Kenya)..... 235

Session VII : Quelles conséquences pour la formation
Présidente : Marjatta OKKO (Finlande)

Enquête sur les personnels des bibliothèques, des services d'information et des archives en Malaisie : 1986 - Molina S. NIJHAR et Norma Abu SEMAN (Malaisie)..... 245

Page

Besoins de main-d'oeuvre et de formation pour les services d'archives et la gestion des documents courants - Michael COOK (Royaume-Uni)..... 259

Règles de catalogage et établissement de bases de données - problèmes de formation de la main-d'oeuvre dans un pays en développement - Björn V. TELL (Suède)..... 267

INTRODUCTION[1]

Les besoins des sociétés et des individus en matière de planification nationale évoluant d'année en année, de décennie en décennie et de génération en génération, leurs besoins en informations se transforment radicalement eux aussi. Les planificateurs de l'éducation et les professionnels de l'information peuvent se laisser surprendre par les nouveaux modes d'utilisation de l'information et de la technologie et se heurter à des crises diverses qu'ils règlent en adoptant des politiques de circonstance, mais ils peuvent aussi anticiper ces changements - sinon les prévoir précisément - grâce à une planification mûrement réfléchie.

Les professionnels de l'information, qui ont la responsabilité de gérer efficacement les informations destinées à éclairer la prise de décision institutionnelle, de même que les bibliothèques, sources d'archives historiques et intermédiaires et centres d'information et de documentation en tout genre se trouvent en permanence confrontés à une tâche monumentale, celle de prévoir l'avenir. Cette tâche est dans tous les pays identique : elle consiste à identifier les caractéristiques de la main-d'oeuvre du secteur de l'information, analyser les besoins de formation professionnelle, calculer l'écart entre la demande et l'offre de formations et tenter de prévoir l'évolution de la demande future. Sachant que la connaissance des besoins du moment et à venir est indispensable si l'on veut pouvoir affecter convenablement les ressources et mettre en place des formations aux contenus appropriés, en instaurant les relations voulues entre les formations supérieure, professionnelle et permanente, les professionnels de l'information ont un rôle prépondérant à jouer dans la planification nationale et régionale pour qu'il soit tenu compte des exigences des utilisateurs de l'information, ainsi que des besoins en ressources et en systèmes.

SEMINAIRE FID/ET SUR LA PREVISION DES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DE L'INFORMATION

La Fédération internationale d'information et de documentation (FID) joue depuis de nombreuses années un rôle actif dans le domaine de l'enseignement et de la formation. Son Comité sur l'enseignement et la formation (FID/ET), créé en 1953 et doté d'une nouvelle structure en 1959, a été chargé d'identifier les problèmes qui se posent aux niveaux régional et international, d'encourager à l'action et d'influer sur l'échange d'idées et de données d'expérience entre spécialistes. Un des grands aspects de son activité a été d'organiser un peu partout dans le monde des séminaires et des ateliers dont le dernier d'entre eux, et le SEMINAIRE SUR LA PREVISION DES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DE L'INFORMATION. Ce séminaire, copatronné par le Programme général d'information (PGI) de l'UNESCO et la FID, et invité par l'Association finlandaise des services d'information, s'est tenu du 24 au 27 août 1988 à Otaniemi, Espoo (Finlande), en marge de la 44e Conférence et Congrès de la FID.

---

1 Le texte de l'Introduction a été déjà publié dans la revue International Forum on Information and Documentation, vol. 14, n° 2, avril 1989, p. 9-14. Nous remercions son rédacteur en chef, M. P.V. Nesterov, de nous avoir autorisés à le reproduire dans le présent document après lui avoir apporté quelques légères modifications.

ROLE DE L'UNESCO

L'action de l'UNESCO rassemblant des éducateurs et des décideurs de pays en développement et de pays industrialisés a été un facteur décisif du succès du séminaire. Les origines du projet de l'UNESCO concernant les enquêtes de la planification relatives à la main-d'oeuvre du secteur de l'information remontent à 1978, date à laquelle un projet pilote a été entrepris dans la région des Caraïbes. Dans le document intitulé "Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information" (2 volumes, 1987), son auteur, Nick Moore, déclare que "le développement de ces services" (bibliothèques, archives, information) "est conditionné, entre autres facteurs, par l'existence d'une offre suffisante de personnel ayant reçu une formation adéquate, et ceux qui veillent à la mise en place de services efficaces éprouvent les plus grandes difficultés à faire en sorte qu'existe un nombre suffisant de personnels qualifiés" (1).

La sixième session du Comité *ad hoc* sur la politique et le programme d'enseignement et de formation du PGI (UNESCO), qui s'est tenue en janvier 1988, a renforcé la volonté de planifier la formation des personnels. On peut lire, en effet, dans le rapport final, que "les professionnels, en tant qu'acteurs du changement, doivent avoir conscience de l'impact social de celui-ci et, par conséquent, y contribuer et influer sur son orientation" (2). Le Comité *ad hoc* a par ailleurs recommandé que les Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information fassent l'objet d'une évaluation fondée sur la rétroaction dans les régions où ils ont été appliqués. Avec le Séminaire FID/ET organisé en Finlande, on a donc voulu faire le point des expériences d'enquêtes et de prévisions concernant la main-d'oeuvre faites au cours des dix années précédentes dans plusieurs régions du monde.

OBJECTIFS ET THEMES DU SEMINAIRE

Organisé sous la conduite d'Yves Courrier (PGI/UNESCO), par ailleurs coordonnateur et principal promoteur de plusieurs études nationales sur la main-d'oeuvre, le Séminaire a rassemblé des éducateurs, des administrateurs et des spécialistes de l'information qui ont présenté des communications sur les enquêtes relatives à la main-d'oeuvre qu'ils s'étaient chargés d'organiser ou de réaliser. Les objectifs du Séminaire étaient (a) de définir un cadre conceptuel et historique, (b) d'analyser les avantages et les inconvénients des différentes méthodes, (c) de rendre compte d'expériences faites selon diverses méthodologies et (d) de cerner les questions de fond qui se posent de manière à susciter des observations et des suggestions quant à la façon de les traiter.

Toute la réunion, que ce soit les séances de présentation des communications ou les longs moments de débats plus libres, s'est déroulée grâce à l'extrême hospitalité et la grande compétence du Comité d'organisation local dirigé par Sinikka Koskiala, dans une atmosphère fraternelle et stimulante. Le programme du Séminaire, qui s'est tenu dans les locaux de l'Université de technologie d'Helsinki à Espoo, avait été mis au point par Marta Dosa, à l'époque présidente du Comité FID/ET, avec le concours de Bimpe Aboyade (Nigéria), d'Yves Courrier (UNESCO), de T.N. Rajan (Inde) et de Thomas Seeger (République fédérale d'Allemagne). Les 55 spécialistes venus de 22 pays qui y assistaient ont débattu des thèmes suivants : rôle des professionnels de l'information dans le développement national ; normes et unités de mesure de l'offre et de la demande ; méthodes d'analyse quantitatives, qualitatives et mixtes ; et recherche du "profil idéal" des professionnels du secteur de l'information, des bibliothèques et des archives.

Une première table ronde a ouvert la réunion, situant ainsi le contexte dans lequel les travaux allaient s'inscrire. Cette table ronde, présidée par Ritva Launo (Finlande), présidente du Comité d'organisation du Congrès, réunissait Yves Courrier (UNESCO) ; Michael Hill (Royaume-Uni), président de la FID ; Merja Karivalo, présidente de l'Association finlandaise des services d'information ; Stella Keenan, secrétaire exécutive de la FID ; Sinikka Koskiala, chargée de l'organisation sur place ; Elin Tornudd, professeur, directeur de la Bibliothèque technologique de l'Université d'Helsinki et président du Conseil intergouvernemental du PGI/UNESCO ; et Marta Dosa (FID/ET).

Comment faire profiter des résultats du séminaire ceux qui n'ont pas été en mesure d'y participer ? La réponse va de soi : grâce au retentissement que pourra avoir chaque thème et chaque débat. Désormais, c'est à travers les réseaux personnels de contacts des participants que s'amplifie l'impact d'un séminaire, une fois celui-ci achevé.

PREMIERE SESSION : APPROCHES CONCEPTUELLES

Au cours de cette session placée sous la présidence de Sinikka Koskiala, deux communications principales ont situé le contexte historique, stratégique et méthodologique dans lequel s'inscrivait le séminaire. Dans "Bilan et perspectives de la planification de l'éducation des spécialistes de l'information et de la prévision des besoins", Yves Courrier a souligné la nécessité de disposer "d'informations précises pour préparer un avenir dont on ignore à peu près tout" et de bien cerner les problèmes pour bien pouvoir interpréter les données. Comment adapter les programmes d'enseignement aux besoins" d'un "marché en évolution rapide" était une question d'intérêt primordial. L'orateur a souligné l'imperfection des méthodes d'évaluation de la main-d'oeuvre et l'utilité de combiner les approches qualitatives et quantitatives. Il serait souhaitable que les participants proposent des solutions nouvelles permettant de rassembler plus efficacement les données. Une publication antérieure plus complète d'Yves Courrier sur les études relatives à la main-d'oeuvre constituait une source utile d'informations de base (3).

Spécialiste éminent de la formulation et de la mise en oeuvre de méthodes applicables à la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre, Nick Moore (Royaume-Uni) est intervenu sur le thème "Les indicateurs du nouveau marché de l'information". Vu la difficulté des enquêtes portant sur ce marché mouvant, malaisé à cerner, il a proposé deux méthodes d'investigation possibles à procéder à une vaste enquête auprès des employeurs, et (b) analyser les offres d'emploi publiées dans la presse. L'aperçu donné par l'orateur des avantages et des inconvénients de chaque méthode a été illustré d'exemples tirés d'enquêtes réalisées au Royaume-Uni et à Singapour. Celles-ci concluaient à l'existence d'un nouveau marché concrétisé par l'apparition de nouveaux métiers qui créaient eux-mêmes une demande nouvelle d'innovation éducative.

DEUXIEME SESSION : LE MARCHE DE L'EMPLOI DU SECTEUR DE L'INFORMATION DANS LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

L'expression "en voie de développement économique" a semblé décrire plus justement que "en développement" la situation des pays possédant un passé culturel riche et ancien, mais dont la puissance économique et technologique est encore faible. Au cours de cette session présidée par Björn Tell (Suède), des études régionales et nationales sur les pays anglophones des Caraïbes, la Thaïlande et l'Afrique australe ont été présentées, référence étant faite dans chaque cas, aux objectifs de développement poursuivis. L'exposé sur "Les spécialistes de l'information dans les pays anglophones des Caraïbes : les enjeux et les réactions des acteurs du développement" de Gloria Greene et Reive Robb, de la Jamaïque, a débuté par une analyse particulièrement intéressante des facteurs sociaux et géopolitiques influant sur les besoins d'information, ainsi que des profils culturels des pays étudiés lors d'une enquête menée selon des techniques reprises avec quelques modifications sur celles appliquées par Nick Moore pour l'étude pilote qu'il a réalisée en 1981 dans la même région. Les auteurs ont décrit les variables de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre et très utilement distingué la "demande" des "besoins". Ces deux enquêtes sur les Caraïbes permettaient d'établir des comparaisons concernant certains indicateurs relatifs à la main-d'oeuvre, par exemple les postes vacants dans l'information et la mobilité professionnelle. La demande en personnel d'information s'étant révélée, dans cette région, supérieure à l'offre, les auteurs préconisent d'orienter la mise en place de politiques de formation propre à doter la région d'un corps solide de professionnels locaux par le moyen de collaboration et de la constitution de réseaux.

Une communication intitulée "Enquête nationale sur la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques, des centres d'information et des archives en Thaïlande" et rédigée par Suwakhon Phadungath (Thaïlande), de la Bibliothèque nationale de Thaïlande, a été présentée par Uthai Dhutiyabhodhi (Thaïlande), en l'absence de l'auteur. Cette enquête, menée de novembre 1987 à mars 1988, devait contribuer à la mise en place du système national d'information dans le pays. L'analyse des données relatives au personnel ayant suivi une formation et à ses qualifications a conduit à formuler des recommandations spécifiques appelant d'une part les pouvoirs publics à accorder davantage d'attention aux besoins en personnel d'information dans le pays tout entier et les organisations internationales à fournir un surcroît d'appui, et préconisant d'autre part la formulation de normes et de politiques nationales.

J.R. Neill et D.M. Mbaakanyi (Botswana) ont présenté une analyse critique d'études prévisionnelles réalisées prédécemment dans la région, dans leur rapport intitulé "Prévoir l'avenir : les besoins futurs en main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information en Afrique australe". Bien que les résultats d'un projet récent concernant l'Afrique australe, centrale et orientale et patronné par la Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung-DSE (Fondation allemande pour le développement international), qui étaient divulgués pour la première fois dans le cadre du séminaire, n'aient encore eu qu'un caractère préliminaire, ils ont permis de dégager certaines tendances intéressantes. Les auteurs ont recommandé la création d'un modèle d'évaluation prévoyant des analyses plus détaillées, ainsi que la réalisation d'enquêtes régulières permettant d'obtenir des indicateurs longitudinaux.

TROISIEME SESSION : EXEMPLES CONCRETS DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

En mettant en évidence les questions de fond et les problèmes de définition d'orientations auxquels les éducateurs sont confrontés lorsqu'ils abordent le domaine de la planification, Toni Carbo Bearman (Etats-Unis) a donné un tour particulier au débat, celui de l'analyse. Il ne s'agissait plus seulement d'envisager les aspects techniques de la prévision, mais aussi ses dimensions théorique et professionnelle. Faut-il se servir des résultats des prévisions pour la planification ? Les méthodes utilisées sont-elles fiables et crédibles ? L'information est-elle un facteur de progrès ? En posant ces questions dans une communication intitulée "Problèmes posés par la prévision des besoins en personnel", le premier orateur, Monique Jucquois-Delpierre (République fédérale d'Allemagne), a abordé la question sous l'angle de la réflexion critique et du questionnement. D'après elle, s'il importe de connaître les faits pour éviter de gaspiller des ressources humaines et des connaissances, il convient aussi de s'interroger sur la validité des données concernant un domaine dans lequel tant le personnel que la nature du travail sont en pleine évolution. Elle estime en conclusion que la mise en oeuvre d'un processus de prévision est en soi un choix d'orientation et que les enquêtes et les prévisions factuelles sont nécessaires.

Dans certains cas, le caractère novateur de la méthode d'enquête appliquée tient aux hypothèses, à la formulation des problèmes et à la conceptualisation des variables, alors que dans d'autres, il est lié à l'utilisation de l'informatique. Le projet portoricain dont ont rendu compte Anthony Debons (Etats-Unis), Mariano Maura-Sardo et Anne-J. Thompson (Porto Rico) dans "L'informatique au service de la recherche sur les ressources huamines", appartient à la seconde catégorie. Des questionnaires utilisables sur ordinateur, élaborés à partir du modèle d'enquête utilisé à l'Université de Pittsburgh, ont été envoyés à des universités, des entreprises et des services publics de six régions géographiques de Porto Rico. Cette communication a donné lieu à un débat approfondi et constructif sur la méthode, en dépit de l'absence de résultats définitifs.

Dans "La rencontre entre la communication et l'information : ses incidences sur la prévision des ressources humaines", Royal D. Colle (Etats-Unis) a décrit la diffusion d'informations comme un processus relevant à la fois de la science de la communication et de la science de l'information. Dans les pays en développement, l'efficacité de la diffusion des informations est déterminée par des facteurs culturels, au même titre que par des facteurs économiques et sociaux. On y enregistre une demande croissante de compétences en communication, propres à contribuer directement au processus de développement et, en dernière analyse, au renforcement des capacités d'autosuffisance nationales. Quel type de formation faut-il mettre en place ? L'auteur a recommandé l'application de trois mesures : (a) définition et description méthodique des systèmes de communication, (b) identification des qualifications requises pour les fonctions de planification et d'exécution et (c) définition de formations appropriées. S'agissant de communication, la démarche consistant à étudier les qualifications secteur par secteur s'est révélée efficace.

QUATRIEME SESSION : METHODES QUANTITATIVES : PROBLEMES ET APPLICATIONS

Guy Garrison (Etats-Unis), qui présidait cette partie du séminaire, a rappelé aux participants que la qualité des enquêtes dépend de la solidité des hypothèses sur lesquelles elles se fondent, de la manière dont elles sont conçues et de l'exactitude des mesures pratiquées, par exemple, des données chiffrées décrivant les caractéristiques d'une partie de la population active nationale. Cela étant, des recherches d'ordre qualitatif - intéressant, par exemple, l'opinion des employeurs quant au profil que doivent présenter les professionnels de l'information - peuvent considérablement renforcer l'intérêt des travaux quantitatifs si dans les deux cas on a parfaitement défini et bien compris ce qui doit être mesuré et décrit. L'application des résultats est un autre point important. Les communications présentées au cours de cette session ont exposé divers moyens d'identifier les tendances de la main-d'oeuvre et d'en tenir compte dans la planification.

Le projet britannique, décrit par Christopher Turner et Felicity Bray, du Polytechnic de Brighton, dans "Les études sur la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information", au Royaume-Uni, a repris, avec quelques adaptations, les techniques préconisées par Nick Moore dans les Principes directeurs qu'il avait établis pour l'UNESCO, pour un travail d'évaluation de l'évolution de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information au Royaume-Uni. Cette enquête, conçue de manière à être compatible avec les études réalisées par le Département de l'éducation et des sciences en 1972, 1976 et 1981 dont les données avaient été analysées par Nick Moore en 1984, visait à observer les évolutions et les changements récents.

L'étude sociologique du marché de l'information forme la base de la communication de Gale Moore sur "Les professionnels de l'information : étude d'un secteur d'activité en devenir". L'enquête a dénombré au Canada 519 entreprises exerçant leur activité dans le domaine de l'information ; elle a mis en évidence la grande diversité du personnel dans cette profession, aussi bien du point de vue de leur formation que de celui des définitions d'emploi et des fonctions. L'étude tire des données préliminaires recueillies la conclusion que la formation universitaire, notamment en informatique, en économie et dans certaines disciplines des sciences sociales, est la meilleure préparation à l'exercice des fonctions que demandent le secteur fort hétérogène de l'information.

L'étude de Mohamed Benjelloun (Maroc) "Enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur documentation : cas de l'expérience marocaine, Enquête nationale sur le personnel de l'information", envisage les services d'information et la formation dans ce domaine, dans la perspective plus large du développement économique. Le Maroc s'est doté d'une politique nationale de l'information qui oriente le développement des infrastructures de documentation. L'Ecole des sciences de l'information - ESI - a bénéficié du soutien de l'UNESCO pour les activités novatrices qu'elle a entreprises dont, en premier lieu, une étude de l'environnement économico-administratif du secteur de l'information/documentation. Une enquête pilote sur les organismes et le personnel, réalisée selon les règles définies dans les Principes directeurs de l'UNESCO, est décrite en détail dans la communication (définitions des unités statistiques, variables étudiées, instruments utilisés et résultats obtenus.

La session s'est achevée sur la présentation, par Thomas Seeger, d'un court rapport de H.R. Simon (République fédérale d'Allemagne) sur la formation aux métiers de l'information et les débouchés professionnels dans le secteur des bibliothèques, de la documentation et de l'information en République fédérale d'Allemagne et à Berlin (Ouest).

CINQUIEME SESSION : ENQUETES SUR LA MAIN-D'OEUVRE ET L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES BIBLIOTHEQUES

La présentation d'études de cas concernant la Colombie, Israël et le Royaume-Uni, et associant des méthodes qualitatives et quantitatives, s'est effectuée sous la présidence de Bimpe Aboyade (Nigéria).

Dans leur étude "Profil professionnel du bibliothécaire en Colombie", Martha Alicia Perez et Maria Clemencia Molina, de l'Ecole de bibliothéconomie de l'Université de Medellin, décrivent la démarche méthodologique suivie pour l'élaboration de ce profil. Elles ont commencé par définir un "profil pragmatique" à partir de la liste des qualités et des compétences citées par les employeurs et les diplômés interrogés puis un "profil théorique" correspondant aux qualités optimales requises du bibliothécaire idéal. La réunion de ces deux profils leur a permis d'établir un "profil professionnel" et d'indiquer quel type de formation était à préconiser pour que les futurs bibliothécaires l'acquièrent.

L'"Enquête sur les bibliothécaires diplômés de l'Université hébraïque, 1957-1984" réalisée par Bluma Peritz et Tamar Shagam a porté sur 295 des 660 diplômés au total. Les données recueillies par type de bibliothèque, fonctions, horaire de travail (à temps complet ou à temps partiel) et spécialisation, sont complétées par une analyse des opinions émises par les répondants quant à la nécessité de la formation continue concernant le maniement des ordinateurs et l'informatique documentaire (la plupart en ressentait le besoin) et quant à l'avenir des bibliothèques spécialisées (dont on peut s'attendre à ce qu'elles se développent). En conclusion, les auteurs signalaient que l'un des objectifs visés lors de la rénovation des programmes d'enseignement était l'intégration des sciences de l'information dans ces programmes.

Les enquêtes sur les personnes ayant obtenu l'un des trois diplômes de troisième cycle auxquels prépare le Department of Information Studies de l'Université de Sheffield, que décrit Frances Wood (Royaume-Uni) dans sa communication "Caractéristiques de l'emploi et aménagement des programmes", font apparaître une grande diversité des postes occupées et un niveau élevé de mobilité chez les répondants. L'intérêt pour certaines disciplines a diminué, mais il augmente pour les applications informatiques. D'après l'auteur, bien que ces enquêtes ne permettent pas de prévoir l'ensemble de la demande, leurs résultats dessinent des tendances et poussent aux réformes. C'est ainsi qu'ont été créées deux nouvelles filières à Sheffield : un M.Sc. en gestion de l'information et un MBA en gestion de l'information, ce dernier en collaboration avec l'Institut de gestion et d'études économiques.

SIXIEME SESSION : ASPECTS METHODOLOGIQUES DE L'EVALUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES SCIENCES DE L'INFORMATION ET DE LA BIBLIOTHECONOMIE

La plupart des communications présentées à ce séminaire dont le propos essentiel était de faire se rencontrer des chercheurs dont les enquêtes sur la main-d'oeuvre se situaient à des niveaux divers par la portée, les groupes cibles interrogés et les incidences sur le plan de la formation ont insisté sur le fait que la méthodologie conjuguait des aspects conceptuels et techniques. Iraset-Paez-Urdaneta (Venezuela) a présidé cette séance, au cours de laquelle ont été présentées deux communications spécialisées sur le Brésil et le Kenya et une étude rétrospective concernant la France.

"L'application de la méthode Delphi à l'aménagement et à la refonte des programmes d'enseignement de la bibliothéconomie et des sciences de l'information dans les pays en développement" traite de la conception d'une nouvelle filière de mastère de bibliothéconomie et documentation, à partir des données relatives aux besoins de main-d'oeuvre rassemblées selon la technique d'interrogation Delphi. Rédigée par Jaime Robredo, Tanja M.G. Botelho et A.R.E. Corte (Brésil), la communication rend compte de la part prise par l'Institut de bibliothéconomie de l'Université de Brasilia et son groupe d'étude spécial à la détermination des priorités à prendre en considération dans les enseignements de cette nouvelle filière. Les auteurs ont souligné l'importance de l'apport des professionnels, garants du sérieux de la démarche.

Diane Barrat (France) a fait profiter son auditoire de son expérience de chercheuse au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), organisme public français. Dans sa communication intitulée "Evolution au CEREQ des méthodes d'analyse qualitative des professions de l'information et de l'informatique", elle recommande de s'appuyer à la fois sur l'analyse des emplois et sur une typologie des activités pour étudier l'évolution de ces professions. L'analyse comparée des emplois-types et du contenu réel des activités permet de cerner les évolutions novatrices. Une étude récente sur la mobilité professionnelle, les modes de recrutement et de l'évolution de la nature des emplois a mis en évidence la dynamique des professions considérées.

Situant la formation relative à l'information dans le contexte du développement national, Joseph Ojiambo (Kenya) a rappelé les précédents échecs auxquels la modernisation des services de bibliothèque et d'information s'était heurtée dans son pays, en ajoutant que l'enquête nationale en cours constituait une piste qui devrait inciter la profession "à réfléchir de façon plus systamtique aux besoins futurs en main-d'oeuvre du pays". Sa communication intitulée "Le personnel des bibliothèques et des services d'information du Kenya : enquêtes et analyses" évoque pour l'essentiel le travail d'enquête entrepris par l'Université Moi qui se présente en deux volets. Le premier, reprenant la technique de Moore, a consisté à éplucher les petites annonces parues dans les quotidiens ; le second à collecter des informations sur les personnels des bibliothèques et services d'information auprès des intéressés et de leurs employeurs. L'objectif poursuivi était de déterminer les besoins en main-d'oeuvre et en formation à l'échelon national afin d'en tenir compte dans les programmes de formation.

SEPTIEME SESSION : QUELLES CONSEQUENCES POUR LA FORMATION ?

Au cours de cette session présidée par Marjatta Okko (Finlande), le séminaire a élargi son champ de vision grâce à une communication consacrée aux besoins de main-d'oeuvre dans le secteur des archives et de la gestion des documents courants. D'autres communications, portant sur une enquête nationale et sur deux approches spécifiques du changement, ont été présentées.

Molina S. Nijhar (Malaisie) a rendu compte des résultats de l'"Enquête sur les personnels des bibliothèques, des services d'information et des archives en Malaisie : 1986". Appliquant les principes directeurs Moore-UNESCO, l'étude a permis d'établir des statistiques nationales sur la main-d'oeuvre. Elle a donné lieu à la formulation de plusieurs recommandations ; il est, par exemple, conseillé à l'Institut de technologie Mara d'ouvrir une filière de mastère, de décerner davantage de diplômes professionnels et d'organiser des cours de formation continue conjointement avec la Bibliothèque nationale de Malaisie et l'Association des bibliothèques de Malaisie. La nécessité de diversifier les programmes d'enseignement et de mettre en place de nouveaux programmes est également mise en lumière. Les auteurs prévoient en outre qu'à l'avenir le marché de l'emploi sera très concurrentiel.

Michael Cook (Royaume-Uni) n'a pas été en mesure de présenter en personne sa communication car il se trouvait à Paris pour une conférence du Conseil international des archives (CIA). Dans sa communication intitulée "Besoins de main-d'oeuvre et de formation pour les services d'archives et la gestion des documents courants", lue par Marjatta Okko (Finlande), qui fait elle-même autorité dans le domaine des archives, Cook signale qu'aucune enquête relative à la main-d'oeuvre n'a jusqu'ici été effectuée dans ce domaine, bien que la nécessité de gérer au mieux les archives et les documents soit amplement reconnue.

Pour remédier à cette situation, le Comité pour la formation professionnelle du CIA a élaboré une base de données répertoriant les formateurs et écoles de formation d'archivistes que gère la Rijksarchief School des Pays-Bas. L'auteur indique que c'est en Europe, aux Etats-Unis et au Canada que l'on recrute le plus d'archivistes, mais que les besoins sont peut-être plus urgents dans le tiers monde, où "la présence d'une seule personne peut changer la situation du tout au tout". Deux activités importantes sont aussi décrites : (a) un système de formation planifiée d'archivistes pour les régions en développement et (b) le programme d'harmonisation de l'UNESCO. Il s'agit, avec ce dernier, d'harmoniser les actions de formation des bibliothécaires, documentalistes et archivistes en rapprochant la structure des programmes d'enseignement sans pour autant les fusionner et en développant la coopération entre les trois filières et les structures institutionnelles correspondantes.

Une communication très intéressante de Marie-José Griffiths (Etats-Unis) a donné lieu à un débat intense sur la question de "la validation des compétences". Elle portait sur une vaste étude réalisée par elle-même en collaboration avec Donald W. King (Etats-Unis), afin d'établir un classement des différentes catégories d'activités d'information et de définir les compétences correspondant à chacune d'entre elles. Malheureusement, l'auteur ne nous a pas remis un texte qui aurait pu être publié dans les actes du séminaire.

La séance s'est achevée sur la lecture par Björn Tell (Suède) de son étude spécialisée intitulée "Règles de catalogage et établissement de bases de données : problèmes de formation de la main-d'oeuvre dans un pays en développement[2]. Cette étude de cas descriptive d'un projet exécuté au Nicaragua concluait que les pays en développement jugent de plus en plus nécessaire d'étudier d'autres modes de formation possibles. S'agissant, par exemple, de la pratique et de l'enseignement du catalogage et de la classification "Inscrire au nombre des qualifications exigées des catalogueurs du tiers monde le strict respect des normes (AACR2) et de la classification détaillée telles que du type Dewey ou Décimale universelle constitue un frein au développement créatif dans ces pays.

SYNTHESE ET CONCLUSIONS

C'est désormais une tradition pour le Comité de l'éducation et de la formation de la FID que de faire suivre la présentation des communications au séminaire par une tribune de libres discussions offrant la possibilité d'entendre de brefs exposés sur tel programme d'enseignement ou politique éducative n'ayant pas fait l'objet d'une communication en bonne et due forme ainsi que de faire la synthèse des principaux thèmes évoqués durant le séminaire. La question de savoir comment faire pour que les informations recueillies à l'occasion d'une enquête sur la main-d'oeuvre trouvent leur traduction dans les politiques nationales et la planification de l'éducation est revenue tout au long des débats. De l'enquête à la planification, de la planification à la conception des programmes d'enseignement, de la conception des programmes à l'élaboration de nouvelles directives, de l'application des directives à la réalisation d'évaluations, de la formation et de la recherche à l'accession à un poste de responsabilité, tous les éléments de cette suite logique sont étroitement associés à des objectifs théoriques. Dans la pratique pourtant, une étape ne débouche pas nécessairement sur celle qui devrait la suivre.

Quelques-unes seulement des communications présentées ont abordé les aspects plus vastes, plus philosophiques de la prévision ou encore l'incidence des enquêtes sur les politiques nationales. En général, une étude des événements antérieurs aide à anticiper au moins quelques tendances à venir. C'est ainsi qu'Yves Courrier, dans son allocution liminaire, a posé les grandes lignes du contexte dans lequel devaient s'inscrire le débat général.

Bien que nous ne puissions, faute d'espace, qu'évoquer brièvement les différents thèmes soulevés lors des débats, on notera que chacun a donné lieu à un intense effort de clarification et a ouvert d'importantes perspectives pour l'avenir. Mentionnons les interventions de Benjelloun (Maroc) sur la définition des unités d'analyse à employer dans les enquêtes et les formules d'enquête autres que celle préconisée dans les Principes directeurs de Botelho (Brésil) signalant l'importance de l'esprit de responsabilité chez les professionnels de l'information, d'Yves Courrier (UNESCO) faisant la synthèse des résultats auxquels ont conduit les Principes directeurs de l'UNESCO, de Nick Moore (Royaume-Uni) qui a évoqué les applications des Principes directeurs et présenté une matrice pour la synthèse des données (figure ci-dessous) de Nijhar (Malaisie), sur l'innovation dans les programmes d'enseignement et de Okko (Finlande) sur la nécessité d'une approche critique solide et de données de qualité.

---

2 Voir aussi : International Forum on Information and Documentation, vol. 14, n° 1, 1988, p. 22-27.

Tâches	Agrégats nationaux	Niveau régional/ institutionnel	Elaboration des programmes d'enseignement
Contexte			
Inventaire			
Prévisions			
Plan			
	Information quantitative / Information qualitative		

Typologie de la planification de la main-d'oeuvre (Nick Moore, 1988)

Bien que brèves, les observations mentionnées ci-dessus et ci-après étaient formulées avec une grande précision et, dans la plupart des cas, accompagnées d'un texte écrit. Deux thèmes importants ont été traités par Paez Urdaneta (Venezuela) : la dichotomie généraliste/spécialiste dans la formation professionnelle et la tendance à la privatisation dans les pays en développement, qui impose aux professionnels de l'information un esprit d'entreprise plus développé. Peritz (Israël) a invité les participants à s'intéresser moins au nombre des enquêtes effectuées qu'à la qualité de l'analyse et des méthodes d'enquête en général. Robredo (Brésil) a traité du rôle des données démographiques dans l'évaluation des besoins de formation et a insisté sur la nécessité d'être prudent lorsqu'on met en rapport plusieurs phénomènes différents. F. Wood (Royaume-Uni) a fait observer que finalement l'objectif de toute enquête sur la main-d'oeuvre était d'aider à la formulation des politiques nationales, mais qu'il semblait que l'aide à la décision n'était pas toujours la motivation principale de ceux qui entreprennent ce genre de travaux. La publicité, la promotion et le marketing sont aussi des raisons pour réaliser ce genre d'enquêtes.

De grandes lignes se dégagent des thèmes évoqués dans les communications présentées au séminaire. A l'esprit de service traditionnel, chez les professionnels de l'information, s'ajoute désormais l'esprit d'entreprise. Les enquêtes réalisées dans diverses régions du monde ont mis en évidence la nécessité de développer les capacités de gestion et le sens des affaires. S'agissant de l'offre, des enquêtes sur la situation professionnelle des diplômés ont révélé qu'un nombre croissant d'entre eux sont employés dans des secteurs autres que celui des bibliothèques. Les participants au séminaire sont convenus que les travaux d'enquête et de prévision devaient impérativement avoir un arrière-plan doctrinal. Certaines évolutions de la culture professionnelle, l'influence des technologies de l'information, de la gestion et de l'économie ainsi que la diversification des programmes de formation professionnelle exigent que la planification se déroule dans un climat axé sur la réflexion, l'éthique et les valeurs. Dans chaque enquête, le directeur de projet et les membres de l'équipe devraient d'abord s'efforcer de répondre à trois séries de questions :

- Pourquoi réaliser cette enquête ? Quel est l'objectif poursuivi ? Qu'allons-nous faire des résultats ?

- Quel problème allons-nous résoudre ? Quel sera le groupe cible ?

- Comment les données seront-elles rassemblées et analysées ?

Les paragraphes qui suivent résument les points importants figurant dans les observations et les recommandations faites au sujet de chacun des thèmes mentionnés. On notera que tous les participants sont intervenus au cours du débat général, et pas uniquement ceux dont les noms ont déjà été cités parce qu'ils ont rendu compte d'analyses plus structurées, souvent par écrit. Les idées exposées représentent par conséquent les conclusions collectives du séminaire et non l'opinion de la personne qui s'est chargée d'assurer la présentation de ces actes.

A. Méhtodologies appliquées dans les enquêtes sur la main-d'oeuvre : Principes directeurs de l'UNESCO et autres formules possibles

L'objectif de la recherche appliquée, notamment dans le cas d'enquêtes, est de réaliser une étude de qualité comportant les phases suivantes : énoncé d'un problème, collecte et analyse de données, interprétation des résultats et diffusion de ces derniers à des utilisateurs potentiels. Les hypothèses et les définitions devraient être uniformisées et exposées clairement lors de chaque projet. Les conclusions ont davantage de poids lorsqu'elles sont rédigées sous une forme, à un niveau et dans une langue se prêtant à leur diffusion. Les chercheurs devraient indiquer les points sur lesquels leur enquête présente des lacunes et formuler des recommandations quant aux applications de leur travail et à des recherches ultérieures.

Les participants ont entendu de nombreuses interventions concernant l'utilisation des Principes directeurs de l'UNESCO qui signalaient chacune des avantages et des inconvénients différents. Plusieurs participants ont donc recommandé d'en faire ultérieurement la synthèse. On aurait intérêt à utiliser à cette fin la matrice de Nick Moore. Il a, dans l'ensemble, été reconnu que les Principes directeurs de l'UNESCO constituaient un très bon modèle, qu'il fallait cependant adapter en fonction de l'objectif particulier et du contexte culturel de chaque projet, ainsi que des ressources financières disponibles pour le réaliser.

Il faut savoir que, si radicales que soient les adaptations qui sont opérées sur un modèle emprunté ailleurs, elles n'influent pas nécessairement sur la qualité du modèle (cela arrive cependant souvent). L'adaptation est tout simplement inévitable quand on procède à un transfert de technologie d'une culture à une autre.

D'autres méthodes ont été décrites par plusieurs intervenants. Il suffirait d'en présenter les conclusions selon la même matrice pour disposer d'une base de comparaison concernant des catégories uniformisées de caractéristiques. Le débat s'est achevé sur cette réflexion : le PGI/UNESCO ferait oeuvre utile en publiant des principes directeurs concernant la collecte de données qualitatives.

B. L'exploitation des enquêtes comme aide à la planification

Un consensus s'est rapidement dégagé entre les participants au séminaire au sujet du principal critère d'utilité des enquêtes : aider les planificateurs nationaux et les établissements d'enseignement à innover.

Les modes suivants d'exploitation et de diffusion des résultats des enquêtes ont été mentionnés :

- communication à des organismes publics
- planification des ressources humaines
- planification des ressources financières
- planification de la technologie éducative
- intégration dans les plans de réforme des programmes d'enseignement
- diffusion dans des rapports
- diffusion dans des communications scientifiques
- utilisation à titre de références pour des enquêtes ultérieures
- réunions de travail d'administrateurs et de praticiens
- conférences internationales et régionales
- demandes de crédits

En rendant compte de leur expérience, les directeurs et coordonnateurs d'enquêtes ont considérablement approfondi et enrichi la somme de connaissances communiquée à l'occasion de ce séminaire. Plusieurs d'entre eux ont signalé quelques-unes des difficultés qui pouvaient surgir dans ce genre d'opérations et lancé quelques mises en garde, notamment celles-ci :

- les données quantitatives risquent d'être faussées si les hypothèses de base sont floues et les unités à mesurer mal conceptualisées ;

- si l'interprétation des résultats ne se fait pas à la lumière des objectifs de l'enquête, le travail risque d'en souffrir ;

- travailler sur des données incomplètes peut être une source de malentendus et d'erreurs de jugement ;

- une information qualitative qui n'est pas étayée par des faits certains et exprimée dans un langage clair peut avoir un caractère ambigu ;

- d'importants indicateurs et prédicteurs peuvent échapper à l'analyse s'ils ne sont pas pris en compte systématiquement et interprétés ensuite selon la même séquence.

Si ces quelques remarques, entre autres, concernent autant la méthodologie que les aboutissements des enquêtes, il n'en reste pas moins qu'il s'agit de points dont dépend la valeur de projets entiers. Sans intégrité sur le plan tant conceptuel que technique, aucune enquête ne saurait être crédible.

C. L'initiative chez les professionnels de l'information

De même qu'il appartient aux professionnels de l'information de contrôler la qualité des études sur la main-d'oeuvre qu'ils organisent et réalisent, c'est à eux que revient le soin de donner aux enquêtes le retentissement qu'elles méritent. Tout au long du séminaire, la notion de profil "idéal" du bibliothécaire, du documentaliste, du gestionnaire de l'information, de l'archiviste et du communicateur n'a pas cessé de revenir dans les communications et le débat. La description d'un ensemble "idéal" de qualités sous-entend toujours une critique à l'égard des qualités présentées dans les faits par les intéressés. Comment les professionnels de l'information peuvent-ils combler l'écart entre "ce qui est" et "ce qui devrait être" ?

De l'avis général, tous les professionnels de l'information, quel que soit leur secteur d'activité spécifique, doivent s'efforcer de jouer un rôle d'initiateur du changement. En ce qui concerne aussi bien les services d'information que les programmes d'enseignement, ils devraient non pas se contenter de réagir au changement, mais se poser en force de proposition. Les bibliothèques, les centres d'information, les archives, comme les autres organismes du secteur de l'information sont des agents de changement. Pour être durable, le processus de changement doit être graduel. La responsabilité des initiatives n'appartient plus seulement aux secteurs d'activité auxquels elle était traditionnellement confiée ; les praticiens de l'information et les éducateurs ont aujourd'hui la possibilité de jouer un rôle moteur réel dans cette société en pleine mutation.

Il est, par exemple, particulièrement important que les professionnels fassent preuve d'initiative par rapport à deux tendances : la "démocratisation de l'information", processus s'appuyant sur les technologies disponibles pour optimiser l'accès de tous à l'information, indépendamment de considérations financières, et la "privatisation" qui, dans baucoup de pays, se traduit par le passage, pour certains services d'information, d'un système fonctionnant sur des fonds publics à un système fondé sur le paiement de redevances et la rentabilisation des services. Ces deux tendances sont complémentaires plus que contradictoires.

D. Formation dans le domaine de l'information et planification nationale

Les participants sont convenus que la formation des personnels de l'information et des formateurs est une question de politique nationale qui doit être abordée dans le cadre des plans de développement nationaux. Les études sur la main-d'oeuvre appellent des décisions d'ordre économique et politique, mais aucune décision concernant la révision des programmes d'enseignement, la formation continue ou la recherche ne peut être prise en faisant abstraction de son contexte social. De telles décisions doivent plutôt se fonder sur une connaissance intime de la politique d'information mise en oeuvre à l'échelon du pays, de la région et dans le monde. Les politiques nationales devraient, pour leur part, promouvoir la formation d'une main-d'oeuvre locale, raison pour laquelle bon nombre des enquêtes sur la main-d'oeuvre ont précisément été entreprises.

S'ils veulent recueillir l'entier bénéfice des enquêtes, les professionnels de l'information auraient intérêt à prendre l'initiative d'intervenir auprès des responsables politiques nationaux. Parallèlement, il faudrait que le public comprennent mieux à quel point il est utile d'avoir accès à des informations dans le pays. Après les Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information, on pourrait employer les Principes directeurs relatifs aux politiques nationales de l'information : portée, formulation et mise en oeuvre élaborés par l'UNESCO. On observera à quel point les deux séries de principes se complètent. On peut lire dans le document relatif aux seconds que "... la demande croissante, dans tous les pays, de planificateurs spécialisés dans le domaine de l'information rend souhaitable la mise en place de programmes de formation en matière de planification des systèmes d'information qui permettent de disposer d'un personnel suffisamment qualifié" (4). Il est évident que les enquêtes et les prévisions relatives aux besoins de main-d'oeuvre et la mise en oeuvre de politiques d'information nationales sont résolument liées. C'est ainsi que le séminaire, après avoir longuement examiné des questions de méthodologie et les caractéristiques essentielles de l'évolution des professions de l'information, s'est conclu sur une vision plus large de la planification des politiques nationales.

Marta Dosa

REFERENCES

1. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information. N. Moore. Paris, UNESCO/PGI, 1987, 2 volumes (PGI-86/WS/3), volume 1, p. 1.

2. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. Comité *ad hoc* sur la politique et le programme d'enseignement et de formation. Sixième session, Paris, 18-22 janvier 1988, Rapport final. Paris, UNESCO/PGI, 1988 (PGI/ET V1/4), p. 2.

3. Courrier Yves. Prévisions quantitatives et qualitatives et formation des spécialistes de l'information documentaire. Libri, 38, n° 1, 1988, 1-25.

4. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. Principes directeurs relatifs aux politiques nationales de l'information. (Portée, formulation et mise en oeuvre). I. Wesley-Tanaskovic. Paris, UNESCO/PGI, 1985 (PGI-85/WS/14).

SESSION I

APPROCHES CONCEPTUELLES

24 août 1988

Présidente : Sinikka KOSKIALA (Finlande)

BILAN ET PERSPECTIVES DE LA FORMATION DES PERSONNELS DE L'INFORMATION : PLANIFICATION ET PREVISION

par

Yves COURRIER
Programme général d'information
UNESCO
Paris, France

Introduction

Former les futurs professionnels de l'information nous impose, à n'en pas douter, une responsabilité à la fois très lourde et difficile à assumer. Très lourde parce que nous entrons dans l'ère de l'information, c'est-à-dire dans une époque où la majeure partie de l'activité productive repose sur l'information. Disposer de spécialistes compétents de l'information constituera donc à l'avenir un impératif dans les secteurs de la recherche, du développement industriel, de l'éducation, de la prise de décision, etc. Responsabilité difficile à assumer parce qu'en période de crise économique, que ce soit dans les pays développés ou en développement, les ressources consacrées à l'éducation sont rares et très convoitées. La difficulté tient aussi au fait que c'est sur la base de la formation initiale, toutes possibilités de formation continue mises à part, que s'édifie une vie professionnelle.

En d'autres termes, c'est aujourd'hui que ceux qui forment les archivistes, bibliothécaires et documentalistes de demain doivent prendre les décisions qui scelleront un avenir dont ils ignorent à peu près tout. Certes, ils ne sont pas les seuls dans ce cas et le problème n'est pas nouveau. Ce qui est nouveau, c'est le souci qui se manifeste aussi bien dans les pays en développement que dans les pays développés de disposer d'un maximum d'informations précises pour décider en connaissance de cause.

Dans ce contexte, l'organisation par la Fédération internationale d'information et de documentation d'un séminaire sur la prévision des besoins en matière de spécialistes de l'information arrive à point nommé. Bon nombre d'études sur ce thème ont été effectuées dans diverses parties du monde en utilisant des méthodologies différentes et il est apparu opportun de rassembler divers spécialistes pour procéder à une confrontation des expériences, des méthodes et des résultats.

Voici dix ans, la bibliographie sur le sujet était pratiquement inexistante, alors qu'aujourd'hui on a du mal à se tenir au courant de tout ce qui se publie sur la question.

L'objectif de cette présentation n'est pas de décrire ces travaux (cela a été fait par ailleurs (1), mais de réfléchir sur le contexte où ils se sont développés et de proposer quelques points de repère permettant de mieux en apprécier les résultats.

Aussi loin que l'on remonte dans l'histoire de la formation aux métiers documentaires, les enseignants ont toujours cherché à adapter cette formation aux besoins du marché, mais ils se contentaient en général de se fier à leur intuition. Désormais, dans une société de plus en plus compétitive, il est devenu impératif d'étayer solidement ce genre de décisions.

Deux questions se posent : combien de spécialistes de l'information convient-il de former compte tenu des besoins du marché, et à quel type de tâches leur formation doit-elle les préparer ?

Ces deux préoccupations ont donné lieu à diverses sortes d'études. Il n'est peut-être pas inutile de cerner d'abord les catégories dans lesquelles elles s'inscrivent avant d'en examiner les points forts et les limites.

Les études quantitatives visent à recueillir des données sur l'état présent ou futur du marché en termes d'emplois à pourvoir et/ou de personnel qualifié disponible. On peut les diviser en deux catégories :

(a) les études portant sur la situation actuelle et les prévisions à court terme (jusqu'à cinq ans) ;

(b) les études prévisionnelles à long terme (cinq ans et plus).

Il est important de noter que ces études ne s'intéressent pas à la nature de la formation, mais portent uniquement à ses aspects numériques qui peuvent s'exprimer en chiffres absolus, en pourcentage, en taux de croissance, etc.

Les études qualitatives visent à recueillir des informations sur les tâches, les fonctions, les responsabilités, les conditions de travail et le profil des spécialistes de l'information, présents ou futurs. Le nombre des paramètres qu'on peut ainsi étudier est pratiquement illimité. Il est indispensable d'examiner soigneusement pour chaque étude la méthodologie, la problématique, le mode de traitement des données, etc. Par exemple, on pourra distinguer les études en fonction de la méthode utilisée (enquête, questionnaire, entretiens) ou de sources consultées (employeurs, enseignants, spécialistes). Les choix de combinaisons possibles de méthodes et de sources sont si nombreux qu'il est impossible de dresser une liste exhaustive de tous les types d'études. Citons pèle-mêle l'analyse de contenu des descriptions d'emploi, les entretiens approfondis avec des employeurs ou des utilisateurs de l'information, l'analyse des compétences, les études delphi, les études d'évaluation des besoins.

Certains chercheurs ont d'ailleurs combiné approches quantitative et qualitative pour tenter de mieux cerner un marché en évolution rapide.

D'autres critères permettent d'établir une distinction entre les différentes contributions. Ce sont ceux qui définissent le champ et la portée de chaque étude :

- le niveau hiérarchique de l'activité : tâches administratives, techniques (ou subalternes), scientifiques (ou de direction) ou une combinaison des trois ;
- le type de marché : traditionnel, nouveau ou mélange des deux ;
- le cadre géographique : local, national, régional, international ;
- le cadre chronologique : passé, présent ou avenir plus ou moins éloigné.

Ces distinctions tombent sous le sens, mais il convient de les garder présentes à l'esprit. L'importance et la pertinence des conclusions de chaque travail spécifique sont fonction de sa portée, de la méthode et des moyens employés, et l'on ne peut comparer que ce qui est

comparable. On se gardera également d'extrapoler à partir d'une étude effectuée dans tel pays la situation dans tel autre car les paramètres politiques, économiques, sociaux et culturels ne sont jamais exactement les mêmes.

Nous pouvons maintenant aborder la première question qui se pose en matière de prévision de main-d'oeuvre, à savoir combien de spécialistes faut-il former ?

Aussi étonnant que cela puisse paraître, la profession et les enseignants du secteur n'ont commencé à se poser cette question qu'à une époque relativement récente. Aux Etats-Unis et au Royaume-Uni par exemple, l'explosion de la demande dans les années 60 a entraîné un essor rapide des établissements de formation. Il a fallu que le marché amorce un certain repli à la fin des années 70 pour que l'on s'interroge sur les moyens d'équilibrer l'offre et la demande. Quant aux écoles des pays en développement, elles sont nées le plus souvent de l'initiative de quelques visionnaires plutôt que d'une analyse détaillée des besoins. Certes, on a manifestement tenu compte lorsqu'il s'est agi d'assurer le fonctionnement des établissements de formation en place ou d'en créer de nouveaux, des besoins futurs en personnel spécialisé des institutions existantes ou en voie de création, mais la démarche n'était pas aussi systématique qu'aujourd'hui dès lors qu'on n'avait pas procédé à une étude d'ensemble du marché.

La Conférence sur les NATIS (2) a formulé, à cet égard, des recommandations très précises mais qui n'ont pas toutes été suivies d'effet, probablement faute de moyens suffisants.

Des études quantitatives ont bien été effectuées au niveau national pour tenter d'évaluer par exemple les besoins par secteurs (agriculture, industrie, services) et par degrés (enseignement primaire, secondaire, supérieur) ou encore ceux de certaines professions (enseignants, médecins, ingénieurs) (3). Mais l'on ne disposait d'aucune étude spécifique du secteur de l'information étant donné que dans la plupart des pays les archivistes, bibliothécaires et spécialistes des sciences de l'information constituent un groupe socioprofessionnel trop restreint pour figurer en tant que tel dans les statistiques nationales. Ce n'est qu'à partir du début des années 80, quand le déséquilibre entre l'offre et la demande au sein de la profession a révélé ses conséquences dramatiques que l'on a vu se multiplier les études quantitatives et obtenu ainsi une image assez précise des réserves de main-d'oeuvre spécialisée de certains pays. C'est à cette époque qu'a été mis au point le modèle conçu par N. Moore pour l'UNESCO.

Il faut le souligner une fois de plus, les études quantitatives ne procèdent pas toutes de la même approche.

Le modèle de l'UNESCO, par exemple, ne fournit qu'une image du marché à court terme. Il faut recourir à des techniques statistiques plus fines si l'on veut des prévisions à plus long terme, et faire intervenir d'autres indicateurs - population, croissance économique, plans ou besoins en matière d'éducation, etc.

Contrairement à la première, la deuxième question - quel type de formation faut-il offrir - est posée depuis fort longtemps, donnant d'ailleurs parfois lieu à des débats très animés. Parmi les points les plus disputés, s'agissant des métiers de l'information documentaire, on peut citer notamment :

- Le cadre le plus propice à la formation est-il le milieu de travail ou l'université ?

- La formation doit-elle intervenir immédiatement après les études secondaires ou en troisième cycle ?

- Quels doivent être les principaux éléments du programme d'enseignement ? Faut-il prévoir un tronc commun ?

- Quelle est la durée idéale du cursus de formation ?

- Est-il possible d'impartir une formation préparant bien à la polyvalence tout en assurant le haut niveau de spécialisation requis par un marché diversifié ?

- La spécialisation doit-elle être fonctionnelle ou institutionnelle ?

- Quel est le meilleur moyen d'aborder les technologies de l'information dans les enseignements ?

- Des stages en entreprise doivent-ils être prévus dans le cursus ?

Toutes ces questions portant sur les objectifs et la nature de la formation professionnelle ont reçu des réponses différentes selon les régions et les pays. Des pays comme la France disposent d'un système extrêmement diversifié alors qu'ailleurs, aux Etats-Unis par exemple, l'homogénéité est plus grande. Certaines de ces réponses se sont imposées au plan international ; tout le monde admet par exemple que l'université constitue sans doute le meilleur cadre d'apprentissage mais d'une manière générale il faut reconnaître que les programmes de formation demeurent extrêmement diversifiés. Une chose est sûre en tout cas : le problème de la formation professionnelle donne toujours lieu à des débats très animés ; on peut donc s'étonner que ceux-ci ne débouchent pas sur des solutions acceptables par tous.

Deux explications viennent immédiatement à l'esprit : l'absence de bases scientifiques et le manque de procédures adéquates de prise de décision. Les acteurs qui interviennent dans le processus éducatif sont bien connus : ce sont l'université, l'administration, les étudiants, les professions, les employeurs et le grand public (en tant qu'utilisateurs de l'information). Le problème est que les opinions divergent sur tous les points soulevés en fonction du système de valeurs et des intérêts à court et à long terme de chaque groupe d'acteurs. Chacun défend sa position en s'appuyant sur des critères différents : par exemple, l'employeur veut que le jeune diplômé qu'il vient d'embaucher soit immédiatement opérationnel alors que l'étudiant se préoccupe plutôt des perspectives de carrière que lui offrira tel ou tel type d'études. Voilà pourquoi les débats sur les problèmes de formation aboutissent très souvent à des impasses ou à des compromis qui ne satisfont personne. La nécessité de s'appuyer sur des données indiscutables s'est donc imposée peu à peu, tant et si bien qu'on a vu apparaître différentes études qualitatives à peu près au moment où l'on commençait à exploiter les données quantitatives. On assistait là à une évolution sans aucun doute fort intéressante et utile dont le secteur de l'information n'a d'ailleurs pas le privilège. On peut penser qu'elle correspond à une demande sociale qui se traduit par une double exigence : la formation doit être adaptée aux besoins réels de la société et les ressources qui lui sont affectées doivent être utilisées avec un maximum d'efficacité.

Pour plus de clarté, les problèmes d'utilisation des données quantitatives d'une part et qualitatives de l'autre seront présentés séparément. D'ailleurs la plupart des études effectuées jusqu'ici se sont bornées à examiner qu'un seul de ces deux aspects, et ce n'est que récemment que s'est manifestée une tendance à utiliser parallèlement ou ensemble les deux approches.

Cette nouvelle orientation pose d'importants problèmes méthodologiques et pratiques. Il n'est pas facile d'élaborer un plan de recherche permettant de produire deux sortes de données de nature différente. Cela oblige à mobiliser des ressources - tant humaines que financières - beaucoup plus importantes si l'on veut obtenir des résultats significatifs.

Il serait donc peut-être utile de montrer par deux exemples comment l'utilisation combinée des données qualitatives et quantitatives apporte un éclairage très différent.

L'une des conclusions les plus évidentes de certaines études qualitatives est qu'une spécialisation plus poussée des professionnels de l'information s'impose. Ce que le marché recherche, ce sont des gens qui soient à la fois des experts du secteur d'activité concerné (chimie, électronique, etc.) et des spécialistes des services d'information ou de la conception de systèmes. Il semblerait même que très souvent cette première spécialisation soit plus importante que la seconde.

Faut-il en déduire que la profession doit se ramifier ou en tout cas se diviser en deux branches : bibliothécaires généralistes d'une part et spécialistes de l'information de l'autre ? Le débat est ouvert depuis longtemps et chacun est libre d'y apporter sa réponse ; mais en y regardant de plus près, on voit bien d'après les données concernant un pays (4) que le "nouveau marché" des spécialistes demeure beaucoup plus étroit que le marché traditionnel. Compte tenu de la dimension de la profession et de sa part des marchés nationaux de l'emploi, on peut se demander si la multiplication des filières de professionnels de l'information serait une solution judicieuse. Il est donc essentiel de bien analyser les besoins des secteurs, surtout si les perspectives semblent prometteuses dans tel ou tel d'entre eux. On pourrait être conduit à mettre en place de ce fait des filières spécialisées qui correspondraient exactement aux besoins identifiés, mais il ne faudrait pas pour autant perdre de vue l'importance relative des secteurs en question au moment de préconiser la création d'une profession distincte ou même plus simplement d'établissements de formation distincts. Or seule la prise en compte simultanée des données qualitatives et quantitatives permet d'éviter ce danger et fait apparaître qu'une formation hautement spécialisée est parfaitement compatible avec l'existence d'une profession largement diversifiée, numériquement forte mais unie.

Le développement spectaculaire des technologies de l'information et de leur emploi dans les services d'informations traditionnels ou nouveaux constitue un autre exemple. Le processus très complexe d'informatisation des bibliothèques traditionnelles a transformé la fonction du bibliothécaire du point de vue de ses tâches autant que du cadre institutionnel dans lequel il les accomplit. Par exemple, le recours aux bandes MARC aux centres de traitement centralisé tels que l'Online Computer Library Catalog (OCLC) et aux serveurs pour les recherches en ligne a rendu le travail de référence et de catalogage beaucoup plus efficace. Mais la progression exponentielle des technologies de l'information a aussi créé toute une gamme d'approches nouvelles qui correspondent à de nouveaux besoins, de nouvelles organisations et de nouveaux services. La conception et l'utilisation de systèmes d'information basés sur les technologies nouvelles n'est plus le monopole des seuls bibliothécaires : le monde de l'informatique ou des affaires et bien d'autres secteurs d'activité s'y intéressent également. En même temps il est difficile de savoir quelles seront, parmi les nombreuses applications possibles des technologies

de l'information, celles qui donneront naissance à des services viables. Par exemple, l'enseignement assisté par ordinateur (EAO) semblait avoir un avenir très prometteur jusqu'à ce qu'on découvre que la production de logiciels de bonne qualité exigeait un investissement humain énorme. Au lieu de s'appuyer sur des prévisions technologiques qui risquent de se révéler par la suite trop optimistes, mieux vaut étudier de près la base sociale des services d'information et leur évolution. Le recours simultané aux données quantitatives et qualitatives permet de mieux apprécier en quoi les nouvelles technologies de l'information affectent les institutions existantes et leurs fonctions du moment et de savoir comment se créent de nouvelles institutions et de nouveaux services. Ainsi devrait-on pouvoir distinguer les changements superficiels qui demandent une simple mise à jour des connaissances, des transformations plus radicales qui supposent des méthodes ou des mentalités nouvelles qui devront être inculquées pendant la période de formation initiale.

On voit donc que la réflexion sur la prise en compte simultanée des données qualitatives et quantitatives pourrait être l'un des moments forts de ce séminaire.

Passons maintenant à quelques-uns des problèmes que pose l'évaluation de la recherche. Quand on cherche à savoir ce que valent les différentes études disponibles, on se trouve dans l'obligation d'évaluer la qualité des informations recueillies à la lumière d'éléments extérieurs au cadre conceptuel de la recherche. Par exemple, dans des pays comme les Etats-Unis ou le Royaume-Uni, où la profession de bibliothécaire est bien organisée et établie de longue date, il est facile d'obtenir une idée relativement précise du volume et de la structure de la main-d'oeuvre professionnelle. Il n'est pas très difficile de réunir des données sur le nombre d'emplois pourvus et vacants dans les diverses catégories de bibliothèques, les caractéristiques de la population occupée dans tel ou tel secteur et son évolution probable. C'est une simple question de temps et de moyens. Reste à savoir comment explorer le nouveau marché. La terminologie employée, les fonctions et les définitions d'emploi varient tellement dans de nombreux pays que les données recueillies doivent être manipulées avec la plus grande précaution. En réalité, toute étude devrait comporter une définition très précise du champ exploré et de la méthodologie utilisée.

Les études qualitatives sont plus délicates et leurs conclusions sont toujours matière à discussion. Par exemple, l'analyse de contenu des offres d'emploi qui est très à la mode en raison de sa relative simplicité présente de graves lacunes. Elle ne porte que sur les offres d'emploi publiées dans la presse, alors que dans certains pays cela ne représente qu'une minorité des postes à pourvoir. Il est d'autre part difficile d'assigner des frontières bien définies à une telle étude, et de décider par exemple des types de postes qu'il convient d'inclure ou d'exclure. On obtient certes une photographie du marché de l'emploi du moment mais cela ne nous dit rien sur son évolution à long terme. Enfin, il faut tenir compte des limites méthodologiques de toute analyse de contenu ; problèmes de catégorisation et d'interprétation des résultats.

La définition par les compétences caractéristiques est une autre méthode conçue de façon à couvrir tous ceux qui participent, à un titre ou un autre, à la prestation des services fournis par la profession. En conséquence, les données obtenues ne sont pas limitées au temps présent et ne traduisent pas seulement l'opinion des employeurs mais cela implique une opération de consultation beaucoup plus ardue dont les résultats ne font pas toujours l'unanimité.

Dans ce bref exposé de quelques méthodes d'investigation, on s'est efforcé d'en montrer les limites plutôt que les avantages, ce que les auteurs eux-mêmes auront l'occasion de faire en présentant leurs travaux et leurs conclusions. Ce séminaire devrait fournir une excellente occasion d'exposer les problèmes et les difficultés, de discuter des méthodes traditionnelles et novatrices et d'examiner les avantages et les inconvénients de chaque démarche en fonction des résultats obtenus. Enfin, on peut attendre de cette réunion des suggestions nouvelles pour une meilleure approche du problème de la prévision des besoins en matière de formation. N'oublions pas en tout cas que, quelles que soient la quantité et la qualité des données recueillies, l'avenir restera toujours imprévisible ; en même temps, les choix faits en ce qui concerne la formation revêtent désormais une telle importance qu'il est impératif de rassembler un maximum d'informations pour éviter autant que faire se peut de se fourvoyer.

REFERENCES

1. COURRIER, Yves. Prévisions quantitatives et qualitatives et formation des spécialistes de l'information documentaire. Libri. 38 (1) : p. 1-25.

2. Conférence intergouvernementale sur la planification des infrastructures nationales en matière de documentation, de bibliothèques et d'archives. Paris, 23-27 septembre 1974. Rapport final. Paris, UNESCO, 1975 (COM/MD/30).

3. MOORE, Nick. The Emerging Market for Librarians and Information Workers. Londres, The British Library, 1987.

4. YOUDI, R.V. et HINCHLIFFE, K., (dir. publ.). Forecasting Skilled-Manpower Needs : the Experience of Eleven Countries. Paris, UNESCO, 1985.

LES INDICATEURS DU NOUVEAU MARCHE DE L'INFORMATION

par

Nick MOORE
Département de bibliothéconomie et de sciences de l'information
"Polytechnic" de la ville de Birmingham

Introduction

Dans le monde en pleine mutation où nous vivons, l'évolution sociale, économique et technologique est en train de créer des sociétés où les informations abondent et où la gestion des administrations et des entreprises s'appuie de plus en plus sur l'information. Cette évolution fait peser de nouvelles contraintes sur nos systèmes et services d'information et a notamment pour conséquence de faire apparaître de nouveaux débouchés pour les spécialistes. Les employeurs sont amenés à créer de nouveaux emplois et ils cherchent les gens ayant les compétences et les aptitudes nécessaires pour les occuper.

Notre tâche consiste à anticiper ces besoins pour pouvoir y répondre comme il le faut. Nous devons identifier les nouveaux types d'activités et les nouveaux emplois pour pouvoir modifier en conséquence nos programmes de recrutement et de formation. Cela exige une estimation quantitative de l'importance de ce nouveau marché de l'emploi. Mais nous devons aussi définir les caractéristiques des emplois et le profil des gens que les employeurs souhaitent pouvoir embaucher dans ces emplois, ce qui implique une approche qualitative du problème.

Le problème

La première tâche de tout chercheur dans ce domaine consiste à définir le type d'emploi sur lequel doit porter son enquête. S'agissant d'emplois de type nouveau, il ne dispose en général d'aucun cadre d'analyse préalable (par exemple il ne faut pas compter sur l'existence d'une association professionnelle du secteur [D]). Les postes eux-mêmes ne sont pas forcément regroupés au sein d'un service d'information très structuré de l'organisme employeur. En outre, leurs titulaires n'ont pas encore acquis de sentiment d'appartenance à une entreprise ou à un groupe et ne s'identifient pas forcément au groupe cible de l'enquête.

La première tâche du chercheur consiste donc en tout premier lieu à identifier les postes et leurs titulaires.

Les solutions

Première solution : entreprendre une vaste enquête auprès des employeurs, comme l'a remarquablement fait en 1981 une équipe animée par Anthony Debons en allant repérer dans une foule d'entreprises les personnels dont le travail impliquait qu'ils traitent de l'information. L'inconvénient de ce type d'enquête est d'être très coûteuse et de prendre beaucoup de temps. Pour rendre compte de l'éventail complet des emplois, il faut enquêter auprès d'une multitude d'entreprises et étudier de nombreux postes au sein de chacune d'elles.

Une méthode moins coûteuse et plus aisée à mettre en oeuvre consiste à éplucher les petites annonces. C'est ce qu'ont fait aux Etats-Unis Ching-Chih Cheng, Susan Raskin et Diane Tebbets/Cheng (Raskin et Tebbets, 1984) pour essayer de voir dans quelle mesure le profil des diplômés du Simmons College correspondait à l'attente des employeurs.

Aux Etats-Unis, Blaise Cronin a eu recours au dépouillement des petites annonces pour tenter de savoir s'il était possible de mieux adapter les programmes de formation de bibliothécaires et de spécialistes de l'information aux besoins des employeurs (Cronin, 1983). J'ai moi-même utilisé cette technique à trois reprises. La première pour définir l'importance et la nature du marché de l'emploi dans le secteur de l'information à Singapour (Moore, 1986). A peu près à la même époque, je travaillais sur un projet de recherche financé par la British Library pour tenter de cerner le nouveau marché de l'emploi qui s'ouvrait aux spécialistes de l'information du Royaume-Uni (Moore, 1987). Plus récemment, j'ai utilisé l'analyse des petites annonces à l'occasion d'une étude de marché faite dans la perspective de l'ouverture à Birmingham d'une nouvelle filière (niveau mastère) de gestion de l'information (Moore, 1988).

Etudier les petites annonces

Le principe en est simple. Il s'agit de recenser toutes les offres d'emploi pertinentes parues au cours d'une période donnée. Pour ce faire, nous avons commencé par éplucher toutes les publications comportant des annonces - journaux, revues des associations spécialisées, presse professionnelle, etc. - et coché toutes celles contenant des mots clés comme "information", "donnée", "bibliothèque", etc.

Après un mois d'analyse exhaustive, nous avons repéré les principales publications où figuraient des offres d'emploi. Il s'est avéré que pour ce qui était du Royaume-Uni, cinq revues regroupaient à elles seules quelque 95 % des offres d'emploi qui nous intéressaient. Nous nous sommes donc limité à éplucher très consciencieusement ces cinq revues pendant la durée de l'enquête.

Pour chacun des emplois repérés, nous avons relevé les éléments essentiels figurant dans l'annonce : nom, adresse et raison sociale de l'employeur ; expérience requise ; nature des tâches confiées au titulaire et rémunération proposée. Nous avons également conservé une photocopie de l'annonce elle-même. Cela nous a permis d'élaborer une base de données et d'analyser les informations recueillies pour obtenir une idée générale de la situation.

Par ailleurs, nous nous sommes servi de cette base de données comme base de sondage pour une enquête plus détaillée sur le marché de l'emploi. A diverses reprises nous avons eu recours à l'envoi de questionnaires par la poste et à des entretiens avec les employeurs et personnels en place pour compléter nos informations. Au cours d'une de ces enquêtes, nous avons tenté d'obtenir des descriptions de poste détaillées, mais nous avons constaté qu'en l'occurrence l'information était très difficile à analyser.

Aux employeurs, nous avons demandé d'esquisser le profil du candidat qu'ils recherchaient et plus précisément s'ils avaient réussi ou non à recruter quelqu'un qui correspondait à leur attente. Nous leur avons également demandé pourquoi ils avaient eu recours aux petites annonces, s'il s'agissait d'un poste nouvellement créé et dans le cas contraire si des modifications étaient intervenues dans la description de poste pour cette offre d'emploi précise.

S'agissant des titulaires des postes, nous avons tenté de cerner leur profil individuel en les interrogeant sur leurs titres, leurs qualifications et leur expérience. Sachant cela, nous avons pu juger de façon plus objective si les candidats engagés répondaient ou non à l'attente des employeurs. Nous avons aussi compris pourquoi tel candidat postulait à tel poste.

Avantages et inconvénients

La méthode des petites annonces a surtout pour intérêt d'être simple et peu coûteuse. Aucune des recherches auxquelles j'ai participé n'a demandé plus de 50 journées de travail et je crois que dans tous les cas nous avons obtenu une image assez fidèle du marché de l'emploi.

Cela est dû notamment au fait que les petites annonces fournissent sous une forme extrêmement concentrée pratiquement toute l'information dont nous avons besoin. En outre, elles portent aussi fréquemment un nom, une adresse, un numéro de téléphone qui permet d'obtenir un complément d'information. Qui plus est, avec elles, l'enquête s'effectue au moment même où l'employeur s'intéresse tout particulièrement au poste en question et alors qu'il vient de beaucoup réfléchir sur ses exigences et sur son attente. De même, cette méthode permet de contacter les personnels au moment où ils sont le plus fortement motivés. C'est sans doute ce qui explique un pourcentage de réponses à nos enquêtes postales excédant 50 % et l'excellent climat de coopération dans lequel se sont déroulés les entretiens qui nous ont été accordés.

Cette méthode permet de bien cerner les dernières tendances du marché de l'emploi car elle vise surtout les emplois qui sont créés, avec nouvelle définition à l'appui, au moment même de l'enquête. Elle permet également de calculer l'importance approximative du volant de main-d'oeuvre à partir des taux de renouvellement et avec un peu d'imagination. Enfin, on peut obtenir une bonne indication des taux de croissance tout simplement en calculant la proportion des annonces qui porte sur des postes nouvellement créés.

Le principal inconvénient de cette méthode, c'est que les emplois à pourvoir qui ne font pas l'objet d'une offre par petite annonce lui échappent. Les catégories d'emploi qui ont un faible taux de renouvellement sont donc insuffisamment prises en compte et les postes pourvus par d'autres voies que les petites annonces entièrement exclus. Ce n'est pas trop grave dans des pays comme le Royaume-Uni où il est traditionnel de recruter par voie d'annonces publiques. Retenons en tout cas que cette méthode tend à privilégier dans ses conclusions les postes nouvellement créés ou dont le taux de renouvellement est élevé. Cela n'est pas forcément une mauvaise chose si l'on cherche avant tout à se faire une idée des tendances actuelles et futures du marché de l'emploi.

Quelques résultats

Les résultats que nous avons obtenus par cette méthode au Royaume-Uni et à Singapour nous ont surpris par leur homogénéité. Dans les deux pays, il existe un réel marché de l'emploi pour les professionnels de l'information, au sein duquel on peut distinguer trois catégories d'activités :

- bibliothécaires et documentalistes
- chercheurs et analystes de données
- spécialistes des systèmes d'information.

Les bibliothécaires et documentalistes sont relativement faciles à décrire. Ils rassemblent des collections de documents et des informations en prévision d'une utilisation ultérieure et s'efforcent d'ordinaire d'alimenter leur entreprise en informations provenant de l'extérieur. Cet ensemble de données leur sert à répondre aux demandes qu'on leur adresse, fort nombreuses quand on fait le compte sur une année. Leur activité est donc une activité de service, au profit d'un très grand nombre d'utilisateurs, qui ne représente cependant qu'une valeur ajoutée relativement réduite par rapport au nombre important d'éléments d'information rassemblés ou de demandes à satisfaire.

Les chercheurs et analystes de données quant à eux collectent de l'information sur demande, une fois qu'une question précise leur a été posée, le plus souvent en associant des informations provenant de l'extérieur et celles produites dans l'entreprise. Cette information collectée, ils sont chargés de l'analyser, de l'interpréter et surtout de la comprendre avant de la reconditionner pour la présenter aux utilisateurs. Ces spécialistes traitent en général un nombre relativement réduit de demandes émanant d'un nombre très restreint d'utilisateurs. Autrement dit, ils apportent une très importante valeur ajoutée en répondant à un très petit nombre de demandes.

L'activité des spécialistes des systèmes d'information est encore autre chose. Elle consiste à traiter les vastes quantités de données produites par l'entreprise. La tâche spécifique de ces spécialistes, à la pointe des technologies de l'information, consiste à appliquer leurs connaissances de l'information dans le contexte de systèmes technologiques. Eux aussi travaillent pour un nombre très restreint de clients et créent de la valeur ajoutée en traitant des masses considérables de données informatiques.

Nous avons constaté qu'à Singapour ces trois groupes de spécialistes étaient plus ou moins de la même taille, alors qu'au Royaume-Uni, la catégorie des bibliothécaires et documentalistes représentait près de 60 % des professionnels de l'information contre 30 % de chercheurs et analystes et 10 % seulement de spécialistes des systèmes d'information.

Il semblerait toutefois que la situation au Royaume-Uni évolue rapidement. Nous avons calculé le taux de croissance relative des postes de bibliothécaires et de documentalistes (la proportion de postes nouvellement créés qui n'existaient pas avant la publication de l'offre d'emploi). Les résultats étaient conformes à ce que nous attendions et correspondaient au taux de croissance normal de tout groupe professionnel relativement stable. La situation était très différente pour les deux autres catégories, où plus de 50 % des postes étaient des créations nouvelles, ce qui représente un taux de croissance exceptionnel. Il est remarquable en effet que plus de la moitié des petites annonces correspondent à des postes nouvellement créés et cela me semble être une indication incontestable de l'émergence d'un nouveau marché de l'emploi. Le problème pour nous consiste à concevoir des systèmes de formation théorique et pratique capables de répondre aux nouvelles exigences de ce marché.

REFERENCES

1. CHENG, Ching-Chih, RASKIN, Susan and TEBBETS, Diane. Products of Graduate Library and Information Science Schools ; Untapped Resources, Education for Information. 2, 3 (1984), p. 163-190.

2. CRONIN, Blaise. The Transition Years : New Initiatives in the Education of Professional Information Workers. Londres, Aslib, 1983.

3. DEBONS, Anthony, *et al.* The Information Professional : Survey of an Emerging Field. New York, Dekker, 1981.

4. MOORE, Nick. The Emerging Markets for Librarians and Information Workers. Library and Information Research Report 56. Londres, The British Library, 1987.

5. MOORE, Nick. Information-Intensive Management ; the Impact on the Employment Market for Information Professionals. Birmingham, Birminghan Polytechnic ; Londres, Aslib, 1988.

SESSION II

LE MARCHE DE L'EMPLOI DU SECTEUR DE L'INFORMATION DANS LES PAYS EN DEVELOPPEMENT

24 août 1988

Président : Björn TELL (Suède)

LES SPECIALISTES DE L'INFORMATION DANS LES PAYS ANGLOPHONES DES CARAIBES : LES ENJEUX ET LES REACTIONS DES ACTEURS DU DEVELOPPEMENT

par

Gloria GREENE et Reive ROBB
Bibliothèque de l'Université des Antilles
Mona, Kingston, Jamaïque

Introduction

On traitera ici des besoins en main-d'oeuvre du secteur de l'information dans les pays anglophones des Caraïbes. On relève d'une part que la complexité accrue de la planification économique et sociale engendre un besoin croissant d'information et que d'un autre côté, la persistance de l'inflation, les problèmes liés à la balance des paiements et au change, le chômage et le sous-emploi sont autant de facteurs qui retentissent sur la planification sectorielle. La croissance démographique, l'essor des institutions éducatives à tous les niveaux de l'enseignement, le développement rural et la prospérité accrue des populations amplifient naturellement la demande de services de bibliothèques et d'information. Un des problèmes est de créer une offre de personnel qualifié pour satisfaire la demande. En effet, le stock de main-d'oeuvre qualifiée ou susceptible d'être formée dépend à bien des égards des ressources financières et des moyens de formation disponibles. Les besoins en ressources de toutes catégories sont l'objet d'une constante redéfinition du fait de l'émergence des nouvelles technologies de l'information qui créent des demandes nouvelles, avec des implications sur le plan des ressources humaines. Ce phénomène, à son tour, fait surgir des questions plus spécifiques :

> Quel type de relation y a-t-il entre les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et centres de documentation et le rôle de l'information dans le processus de développement ?
>
> Dans quelle mesure la demande en spécialistes de l'information coïncide-t-elle avec l'offre ?
>
> L'émergence des nouvelles technologies de l'information a-t-elle accentué ou modéré le déséquilibre entre l'offre et la demande ?
>
> Quel est le degré d'efficacité et de pertinence des programmes de formation par rapport aux problèmes rencontrés sur le plan des ressources humaines ?
>
> Les associations et les réseaux professionnels sont-ils suffisamment viables et aptes à répondre aux problèmes généraux et spécifiques de main-d'oeuvre ? Quelles stratégies ont-ils mises en oeuvre et avec quel succès ?

Avant d'aborder l'analyse de ces problèmes, il est important de rappeler quelques-unes des caractéristiques des pays considérés dans la présente étude, en particulier la situation actuelle des bibliothèques et des services d'information et de documentation sur leur territoire. On peut, en premier lieu, distinguer dans la région des Caraïbes trois ensembles géopolitiques qui ont

mis sur pied des projets de coopération dans le domaine de l'information. Comme le montre la figure 1, ces groupements vont du plus fermé, l'Organisation des Etats des Caraïbes orientales (OECS), au plus ouvert, le Comité de développement et de coopération des Caraïbes (CDCC). Ces pays présentent une grande diversité du point de vue de leur superficie, allant de territoires relativement étendus comme le Guyana (214.969 km²) à des îles relativement petites comme Montserrat (102,6 km²) et les Bermudes (53 km²). Cette diversité est grande aussi sur le plan de la population, de celle de Cuba (9,7 millions), d'Haïti (5,9 millions) et de la République dominicaine (5,7 millions) jusqu'à celle de Saint-Kitts-et-Nevis (49.000) et de Montserrat (13.000).

Nous nous sommes principalement intéressés, dans la présente étude, à la Communauté des Caraïbes ou CARICOM qui constitue le Marché commun des Caraïbes comptant au total une population de 5,5 millions d'habitants et une superficie de 668.220 km². A l'exception de Montserrat, tous les Etats membres de la CARICOM, anciennes colonies britanniques, ont obtenu leur indépendance à différentes dates s'échelonnant à partir de 1962. En conséquence, tous ces pays, du plus grand au plus petit, déploient une intense activité de planification et de gestion politiques et économiques et s'affairent dans les négociations d'aide bilatérale et multilatérale.

Figure 1 : Groupements de coopération des Caraïbes

(septembre 1983)

	OECS (1981)*	CARICOM (1973)+	CDCC (1975)++
Iles Vierges britanniques			
Antigua-et-Barbuda	x∂	x	x
Dominique	x	x	x
Grenade	x	x	x
Montserrat	x	x	x
Saint-Kitts-et-Nevis	x	x	x
Sainte-Lucie	x	x	x
Saint-Vincent-et-les Grenadines	x	x	x
Barbade		x	x
Belize		x	x
Guyana		x	x
Jamaïque		x	x
Bahamas		x	x
Trinité et Tobago		x	x
Cuba			x
République dominicaine			x
Haïti			x
Suriname			x
Antilles néerlandaises			x
Bermudes			x

* Organisation des Etats des Caraïbes orientales (OECS)

\+ Communauté des Caraïbes (CARICOM)

++ Comité de développement et de coopération des Caraïbes (CDCC)

Note : Un "x" dans une case indique que le pays en question appartient à un ou plusieurs groupements.

∂ L'absence de "x" signifie que le pays n'appartient pas à l'organisation en question.

Tableau 1 : Repères statistiques

Pays	Population	Superficie (Km²)	Nombre estimatif de bibliothèques
Antigua-et-Barbuda	76.000 (1981)	442	53
Bahamas	249.000 (1981)	13.939	111
Barbade	50.500 (1981)	430	65
Belize	160.000 (1983)	22.965	18
Bermudes	54.150	53	43
Iles Vierges britanniques	14.340	147,5	3
Cuba	9.700.000 (1981)	114.524	
Dominique	83.000 (1980)	750,6	8
République dominicaine	5.752.000 (1981)	48.442	192
Grenade	109.200 (1981)	314	9
Guyana	850.000 (1981)	214.969	53
Haïti	5.878.000 (1981)	27.750	122
Jamaïque	2.160.900 (1981)	10.962	1.073
Montserrat	13.000 (1983)	102,6	4
Antilles néerlandaises	243.000 (1981)	993	43
Saint-Kitts-et-Nevis	49.000 (1981)	261,6	9
Sainte-Lucie	124.000 (1981)	616	21
Saint-Vincent-et-les Grenadines	109.928 (1978)	389,3	8
Suriname	352.041 (1980)	163.820	125
Trinité et Tobago	1.128.600 (1982)	5.128	141

Source : deuxième enquête...

Bien que ce problème ne soit pas propre à la région des Caraïbes, il va sans dire que les conséquences de la proximité des Etats-Unis et du Canada ainsi que des liens commerciaux de la région avec l'Europe dans le cadre des accords de coopération ACP/CEE (Afrique, Caraïbes, Pacifique-Communauté économique européenne) s'étendent également au rôle et au développement des systèmes de collecte et de diffusion de l'information, autrement dit que les innovations technologiques développées dans le Nord peuvent faire l'objet de transferts et d'adaptations dans la région des Caraïbes. Or l'arrivée de ces technologies avancées aura pour conséquence générale de changer la structure de l'emploi et les classifications professionnelles ainsi que le mode de vie et les méthodes de travail. S'agissant plus particulièrement des systèmes d'information, cette évolution suppose l'acquisition de nouvelles compétences et des changements profonds dans la formation des personnels de l'information.

Les systèmes d'information et le processus de développement

On peut raisonnablement supposer que dans la région des Caraïbes, comme dans le reste du tiers monde, le développement apportera plus de bien-être aux individus en faisant reculer la pauvreté, le chômage et l'analphabétisme. Il devrait également créer des possibilités d'accroissement du potentiel humain et technologique susceptible de contribuer à cette amélioration du bien-être. Les systèmes d'information sont des facteurs déterminant du développement dans la mesure où ils facilitent la communication et mettent en évidence des

événements et des relations qui débordent les frontières territoriales. La révolution des techniques de communication (satellite, câble, fibre optique) à laquelle nous avons assisté a fait apparaître en pleine lumière une énorme disparité de niveau de bien-être entre les pays de la planète. Elle a également démontré que ces nouvelles technologies pourraient encore accentuer cette disparité selon que les pays seraient ou non à même de se procurer ces technologies coûteuses et de les utiliser. Des signes positifs montrent que les principaux organismes moteurs de la région - CARICOM, Banque de développement des Caraïbes (BDC), OECS et CDCC - ont pris conscience de la nécessité vitale de constituer de nouvelles bases de données informatisées et de renforcer celles existantes. Hormis le tourisme et l'environnement, les domaines reconnus prioritaires, à savoir l'agriculture, l'industrie, l'énergie, le commerce, la planification socio-économique, la banque et la finance, sont d'ores et déjà dotés de systèmes régionaux d'information. Pour l'environnement, le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a proposé la création d'un Réseau d'information relevant du Plan d'action pour les Caraïbes (CAPNET) qui traiterait et diffuserait des données relatives à l'environnement au service tout particulièrement des sciences de la mer.

Plusieurs réseaux régionaux d'information sont aujourd'hui constitués autour de bases de données informatisées. Le Centre de documentation des Caraïbes (CDC) qui relève du CDCC, organe subsidiaire permanent de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes de l'ONU (CEPALC) créé en 1977, revêt une importance particulière. Ce Centre a pour mission d'améliorer les dispositifs de collecte et de diffusion de l'information dans les Caraïbes et s'attache essentiellement aux problèmes bibliographiques et de documentation générale. La planification économique et sociale a été avec le système d'information CARISPLAN le premier secteur où les choses ont été organisées. Il offre actuellement un service de résumés analytiques et publie un bulletin signalétique. Les autres systèmes régionaux en service ou en voie d'établissement sont notamment le Réseau d'information sur l'énergie pour la région des Caraïbes, créé par la BDC et inspiré du Système régional d'information du Commonwealth sur les sources d'énergie renouvelables (CRRERIS) en service dans la région Asie-Pacifique ; le Système d'information des Caraïbes pour les sciences agricoles - CAGRIS - qui reliera le point de convergence régional, AGRINTER, au Centre international, AGRIS ; le Système d'information des Caraïbes sur l'énergie (CEIS) dont le relais régional est le Conseil de la recherche scientifique de la Jamaïque ; le Système d'information agricole (AIS) géré par l'Association pour la transformation des Caraïbes (ACT) et le projet de Système d'information commerciale pour les Caraïbes (CARTIS) de la Communauté des Caraïbes (CARICOM).

Il existe par ailleurs quelques réseaux d'information nationaux dont le plus développé est le Conseil national des bibliothèques, des archives et des services de documentation (NACOLADS) de la Jamaïque. L'action et les performances du NACOLADS lui ont valu d'être cité en exemple dans une publication récente du Centre canadien de recherches pour le développement international (CRDI) (1). Des systèmes analogues comme le Service national des bibliothèques (NLS) à la Barbade et le Service national des bibliothèques, de l'information et des archives (NALIAS) à la Trinité et Tobago ont été mis en place plus récemment. Dans les plus petits territoires également, des systèmes nationaux d'information sont en voie de création, plus ou moins en liaison avec le Réseau d'information de l'OECS (INFONET), qui propose une base de données informatisée et un service de bulletin signalétique à ses membres depuis maintenant deux ans. Cela étant, on remarquera que bien qu'elles soient récentes, les dernières créations de réseaux d'information nationaux et régionaux s'inscrivent dans la ligne d'une tradition de collaboration fermement établie qui, ainsi que le dit Alma Jordan dans son article sur la coopération entre les bibliothèques des Antilles (2), remonte à 1948.

En dépit de ces progrès, il n'existe à ce jour aucune industrie solide des bases de données dans les Caraïbes, comptant des fournisseurs et des vendeurs qui opéreraient sur un marché clairement défini. Selon toute probabilité, une telle industrie devrait voir le jour assez prochainement. L'avènement de la télématique, en particulier, imposera l'adaptation des bases de données existantes et requierra davantage de spécialistes locaux capables d'effectuer ce travail. La question qui se pose est de savoir si la région a les moyens financiers de ce progrès technologique. Mis à part les ressources minérales, dont disposent certains pays comme le Guyana (bauxite), la Jamaïque (bauxite) et la Trinité et Tobago (pétrole), ce sont l'agriculture et le tourisme qui font vivre la région. En conséquence, le processus de développement y est extrêmement instable et sensible aux fluctuations de l'économie internationale du fait, en particulier, qu'une fraction relativement importante du revenu national est affectée au service de la dette.

Les ressources en main-d'oeuvre : l'offre et la demande

Bien que l'offre et la mise en oeuvre des nouvelles technologies de l'information posent un certain nombre de questions touchant les capacités de gestion et d'absorption des pays de la région, il existe un problème plus immédiat : celui de la main-d'oeuvre nécessaire aux systèmes d'information de la région pour assurer leur croissance présente et future. Très peu d'études sur l'emploi sont spécifiquement consacrées au secteur de l'information dans les Caraïbes (3) (4). Il existe cependant un modèle très utile de planification de la main-d'oeuvre de ce secteur, élaboré et testé par Nick Moore dans une étude pilote sur les Caraïbes (1981) (5). Ce modèle a ensuite été appliqué avec quelques modifications dans une enquête réalisée par Greene et Robb (1985) (6). Ces deux études fournissent des données empiriques abondantes sur les indicateurs de la main-d'oeuvre dans l'ensemble des Caraïbes.

Les principaux éléments considérés dans ce modèle (figure 2) concernent les facteurs de l'offre et de la demande. Du côté de l'offre, on identifie le stock de personnes disponibles à puiser parmi les personnels qualifiés pour occuper un emploi dans une bibliothèque. Ce stock inclut les personnes qui occupent réellement ou qui recherchent activement un emploi dans le secteur des bibliothèques et des systèmes d'information. L'offre totale est donc le résultat des fluctuations qui résultent de la réduction ou de l'augmentation du nombre des personnels de bibliothèque qualifiés disponibles sur des périodes définies.

Figure 2 : Calcul des besoins de recrutement et de formation

Offre		Demande	
Offre effective - an 1 (0_1)		Demande - an 1 (D_1)	
Personnes nouvellement formées	(a)	Augmentation due au développement des services existants	(w)
plus		plus	
Retours	(b)	Augmentation due à la création de nouveaux services	(x)
plus		plus	

Déperdition	(c)	Diminution pour raisons externes	(y)
moins		moins	
Perte absolue	(d)	Diminution pour raisons internes	(z)
moins		moins	
Offre effective - an 2	(0_2)	Demande - an 2	(D_2)
égale		égale	
		Offre effective - an 2	
		moins	
		Besoins de recrutement et de formation	
		égale	

Offre $0_2 = 0_1 + a + b - c - d$ Demande $D_2 = D_1 + w + x - y - z$

Total des besoins de recrutement et de formation = $D_2 - 0_2$

Source : Nick MOORE - Enquête sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et du secteur de l'information dans la région des Caraïbes, p. 30-31.

Quelques variables importantes permettent d'expliquer les causes des fluctuations sur une période donnée. Les personnes qui travaillent au moment considéré dans le secteur des bibliothèques, celles qui viennent d'achever leur formation et celles qui, ayant quitté le secteur ou ayant suivi une formation pour travailler dans ce secteur sans l'avoir fait, réintègrent celui-ci, augmentent le stock de ressources disponibles et donc l'offre. A l'inverse, les personnels qualifiés qui changent de profession (déperdition) et ceux qui quittent la profession pour des raisons naturelles comme le départ à la retraite (perte absolue) réduisent l'offre. Du côté de la demande, les mouvements sont liés aux augmentations et aux réductions du nombre de postes de bibliothécaire. Dans ce contexte, il est nécessaire de faire une distinction entre la demande et les besoins : "La demande de personnel s'entend de la volonté et de la capacité de rémunérer les services de ce personnel, alors que le concept de "besoins" au personnel renvoie aux objectifs que s'est explicitement fixés l'organisme ou la collectivité en cause (7)." Une augmentation de la demande traduit en général un développement des services de bibliothèque ou d'information existants ou la création de nouveaux services. Une diminution est directement liée à une réduction du nombre de postes due à des causes internes ou externes. Les facteurs internes sont notamment l'augmentation de la productivité ou l'informatisation ; parmi les facteurs externes, on trouve par exemple la nécessité de réduire les dépenses de fonctionnement dictée par la situation économique générale.

Les résultats des deux enquêtes sur le secteur de l'information dans les Caraïbes permettent d'établir des comparaisons concernant plusieurs indicateurs : les postes vacants, la mobilité professionnelle entre les différentes catégories de personnel ainsi que les "pertes absolues" de personnels qualifiés. Toutes deux couvrent la région des Caraïbes dans son acception la plus large, c'est-à-dire l'ensemble des pays membres du CDCC. Le tableau 2 fait

apparaître une proportion relativement élevée de postes vacants pour l'ensemble de la région qui avoisine (dans l'étude de 1985) 27 % pour les cadres et 8 % pour le personnel de bureau. La principale différence entre les deux études réside dans le taux global de postes vacants qui était de 32 % en 1981, contre 15 % en 1985. Cette baisse est due en partie à la mise en oeuvre de nouveaux programmes d'information entre les deux dates. En même temps, la proportion relativement forte de postes vacants s'explique en partie par des niveaux de rémunération et des conditions de travail peu attractives, ainsi que par un manque général de prestige, réel ou supposé, de ces emplois.

Le tableau 3 décrit l'évolution de la mobilité des emplois entre les deux enquêtes. Sur un total de 3.774 emplois dans le secteur des bibliothèques, la rotation effective a touché 374 postes, soit environ 10 %. Dans l'enquête de 1981, la rotation des personnels assimilés cadres ("para-professionals") (24 %) était une fois et demi supérieure à celle des cadres ("professionals") (15 %). En 1985, l'écart entre ces deux catégories de personnel (14 % et 13 % respectivement) était devenu insignifiant.

En outre, le tableau 4 montre que les départs de personnels qualifiés du pays d'origine ont une très forte probabilité de se faire vers une destination extérieure à la région plutôt que vers un autre pays des Caraïbes. Alors que l'étude de 1981 fait apparaître un niveau relativement élevé d'émigration des assimilés cadres, dans l'enquête de 1985, le taux d'émigration, toutes catégories de personnels confondues, est relativement faible, à moins de 2 %.

Quant aux départs de la profession, c'est-à-dire au nombre de spécialistes de l'information qui quittent le secteur des bibliothèques, le tableau 5 montre que le taux élevé des départs des personnels assimilés cadres, qui était de 11 % en 1981, est tombé à 4 % pour cette même catégorie de personnel au moment de l'enquête de 1985. Pour les cadres, les deux enquêtes font état d'un niveau stable, inférieur à 3 %. On peut en conclure que la mobilité professionnelle ne réduit pas l'offre dans les mêmes proportions que les pertes absolues résultant de l'abandon de la profession par les cadres. Ce fait n'est pas sans conséquences sur la croissance future de l'offre et les politiques de formation et de recrutement.

Tableau 2 : Postes vacants dans le secteur des bibliothèques des Caraïbes, 1981-1985
(en pourcentage)

Postes vacants par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	1981	1985	
Cadres ("Professionals")4	44,3	(952)	27,2
Assimilés cadres ("Para-professionals")	15,4	(1.982)	14,7
Personnel de bureau	11,2	(1.162)	7,7
Total	31,7		14,9

$$\text{Taux de postes vacants} = \frac{\text{Nombre total de postes vacants}}{\text{Offre du moment (nombre d'employés)}} \times 100$$

Tableau 3 : Caractéristiques générales de la mobilité professionnelle [à l'intérieur et à l'extérieur des Caraïbes] par catégorie de personnel (en pourcentage)

	Mobilité professionnelle	
Catégorie de personnel	**1981**	**1985**
Cadres	14,8	13,4
Assimilés cadres	23,6	14,1
Personnel de bureau	8,4	2,7
Total	13,2	10,0

$$\text{Taux global de mobilité professionnelle} = \frac{\text{Nombre total de changement d'emploi}}{\text{Offre du moment}} \times 100$$

Tableau 4 : Caractéristiques de la mobilité professionnelle à l'intérieur et à l'extérieur de la région, par catégorie de personnel (en pourcentage)

	Même pays		Caraïbes		Hors de la région	
Catégorie de personnel	**1981**	**1985**	**1981**	**1985**	**1981**	**1985**
Cadres	12,3	11,3	,003	,33	2,9	1,7
Assimilés cadres	23,2	12,7	,003	,003	10,7	1,3
Personnel de bureau	8,2	2,3	-	-	2,0	,003

Taux de mobilité professionnelle = [Nombre de changements d'emploi dans le pays, dans les Caraïbes et hors de la région] divisé par [Offre du moment (Nombre de personnes employées)] x 100

Tableau 5 : Pertes absolues par catégorie de personnel (en pourcentage)

	Pertes absolues	
Catégorie de personnel	**1981**	**1985**
Cadres	2,8	2,2
Assimilés cadres	10,7	4,0
Personnel de bureau	2,0	2,5
Total	4,4	3,1

$$\text{Pourcentage de pertes absolues} = \frac{\text{Nombre total de départs de la profession}}{\text{Offre du moment}} \times 100$$

Parmi les principaux facteurs déterminants pour l'évolution de la demande et les perspectives de croissance des spécialistes de l'information figurent les nouvelles technologies de l'information. A l'époque où l'enquête de 1985 a été réalisée, les principaux progrès enregistrés dans la région des Caraïbes concernaient l'établissement de bases de données bibliographiques à des fins de consultation, mais il n'en est résulté, jusqu'à présent, aucune floraison de nouveaux services et produits d'information. L'exploitation et l'utilisation de ces bases de données restent, aujourd'hui encore, limitées à un nombre relativement réduit de systèmes d'information. Sur le nombre estimatif de 1.573 bibliothèque que comptent les pays de la CARICOM (tableau 1), moins de 10 % se sont équipées d'un système informatisé en ligne, et moins encore s'en servent effectivement. La raison de cet état de choses tient au manque de ressources et/ou de compétences nécessaires pour gérer ce service. Dans certains cas, il semble que priorité absolue devrait être donnée à l'automatisation du catalogage et à la constitution graduelle de bases de données en vue de créer des structures viables d'échange local et international d'informations. Pourtant, la conscience de la supériorité des plus récentes technologies de l'information grandit parallèlement dans le secteur public comme dans le secteur privé. Le fait de savoir que ces technologies sont de plus en plus largement utilisées en Amérique du Nord et en Europe et d'en mesurer l'impact, conjugué aux liens étroits qu'entretiennent les Caraïbes avec ces régions sur le plan social, économique et culturel, a engendré un important "effet d'entraînement" et suscité une demande réelle pour l'acquisition des compétences nécessaires à leur mise en oeuvre.

Les nouvelles technologies de l'information

Parmi les technologies les plus récentes introduites jusqu'ici dans la région des Caraïbes figurent la commutation de paquets et la téléconférence. Dans le cas de la commutation de paquets, la technique qui consiste à utiliser les noeuds des réseaux existants de télécommunications est déjà employée par des opérateurs tels que JAMINTEL ou, à l'échelle régionale, Cable & Wireless, TEXTEM, BATELCO, ATT et ITT, et s'est imposée comme un moyen sûr et rapide de transmettre l'information. Le coût de ce service dépend davantage de la qualité du transfert d'information que du temps ou de la distance.

Une autre technique introduite dans la région est la messagerie électronique qui assure la transmission d'information entre ordinateurs par le moyen des liaisons de télécommunications. Un des systèmes mis en place dans ce domaine (1984) est le Système d'information agricole (AIS) exploité par l'Association pour la transformation des Caraïbes (ACT) pour favoriser le développement agricole et apporter un soutien technique aux producteurs, aux négociants et autres décideurs intervenant à tous les échelons du secteur agricole. L'AIS est un service non bibliographique proposé à neuf pays de la région par l'intermédiaire d'un système de tableau électronique RBBS-PC. Il est doté d'un système de présélection qui permet aux utilisateurs d'accéder au système sur la base du ou des niveaux de sécurité alloués et qui se décompose comme suit :

* lire et écrire des messages
* télécharger des fichiers du système central vers des satellites
* télécharger des fichiers vers le système central
* suivre une conférence sur écran
* participer à une téléconférence.

Une extension du système de messagerie informatisée pour laquelle l'AIS est aussi équipée est la conférence informatisée. Ce système permet aux émetteurs et aux destinataires de l'information de communiquer par ordinateur en temps non réel. Cette technique offre une plus grande précision, une meilleure qualité et des transferts d'informations qui n'auraient pu être réalisés avec les seuls moyens traditionnels. En mars 1983, l'Université des Antilles a mis en route un projet expérimental de téléenseignement, UWIDITE, en reliant par voie de télécommunications ses campus de la Jamaïque, de la Trinité et Tobago et de la Barbade aux centres extra-muros d'Antigua, de la Dominique et de Sainte-Lucie. L'utilisation de ce système pour l'enseignement universitaire dans l'ensemble de la région ainsi que pour les conférences aura d'importantes répercussions sur la structure et l'organisation des matériels d'étude et donc sur l'organisation des ressources des bibliothèques et des centres de documentation.

Tableau 6 : Services de télécommunications fournis dans la région des Caraïbes, par pays

Services	Cuba	Barbade	République dominicaine	Guyana	Jamaïque	Trinité et Tobago
Télex	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Automatique international	oui	oui	oui	non	oui	oui
International par publiphones à carte	non	non	non	non	non	non
Etats-Unis d'Amérique direct	non	oui	non	non	non	oui
Numéro 800 (appel gratuit)	non	oui	non	non	non	oui
Numéro 900 (appels simultanés payants)	non	non	non	non	non	oui
Accès élargi aux bases de données	non	oui	non	non	non	oui
Service IBS (communications d'entreprise d'Intelsat)	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Bureau fax	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Téléconférence	oui	oui	non	non	oui	oui
Téléenseignement UWIDITE	non	oui	non	non	oui	oui
Courrier électronique	non	oui	oui	non	oui	oui
Services télex évolués	non	oui	oui	oui	oui	oui

Services	Cuba	Barbade	République dominicaine	Guyana	Jamaïque	Trinité et Tobago
Services TV évolués	non	oui	oui	non	oui	oui
Services de données évolués	non	oui	oui	non	non	oui
Services maritimes	oui	oui	oui	non	oui	oui
Télécopie	oui	oui	oui	oui	oui	oui

Source : GUMBS Barbara et Angela PORTER. Potential for the Development of Data Services in the Caribbean, p. 4.

Des évolutions plus générales, qui devraient faciliter l'utilisation de ces nouvelles technologies, se sont manifestées dans la région depuis l'achèvement de l'enquête de 1985 sur les besoins en main-d'oeuvre. Comme le montre le tableau 6, de plus en plus de systèmes de transfert d'information sont disponibles dans la région. Les lignes téléphoniques sont aujourd'hui devenues un moyen d'accès instantané à l'information et aux données. Le passage de la communication analogique à la communication numérique s'effectue à un rythme soutenu. A la Jamaïque, cette nouvelle utilisation des lignes téléphoniques autorise désormais la télécopie. Le système IDAS de JAMINTEL relie les utilisateurs locaux d'ordinateur à leurs correspondants étrangers et à un service de courrier électronique. A la Barbade, la bibliothèque de l'Université des Antilles utilise les services de Cable & Wireless pour avoir accès à l'OCLC et à DIALOG. La CEPALC est connectée en ligne à des centres locaux à la Trinité et Tobago. Au Guyana, l'Institut des sciences appliquées et de la technologie a opté pour l'établissement de liaisons internationales en ligne avec les Etats-Unis.

Le but est de permettre la consultation des bases de données en ligne concernant les publications de manière à faciliter les travaux de recherche et d'offrir localement ces services aux institutions scientifiques qui en ont besoin. Les communications internationales par satellite, par câbles sous-marins, par faisceaux hertziens et par liaisons VHF/UHF sont assurées par quelques entreprises de télécommunications locales et principalement par des réseaux privés. Déjà, cependant, des difficultés commencent à surgir dont la principale tient aux problèmes rencontrés par la CARICOM pour mettre en place des communications efficaces entre les services répartis dans l'ensemble de la région. En supposant que la CARICOM soit en mesure de lancer le Système d'information commerciale des Caraïbes (CARTIS), l'exploitation du système à partir du Guyana, pays désigné pour accueillir le Secrétariat régional, posera des difficultés majeures.

Carol Collins analyse fort bien les obstacles auxquels se heurtera le système :

"Faire du Guyana le centre de coordination du développement de réseaux régionaux imposerait à ce développement des contraintes rédhibitoires. La liaison de télécommunication entre le Guyana et la Trinité et Tobago est une liaison par diffusion troposphérique sur laquelle la qualité de transmission des données ne peut être toujours garantie bien qu'un essai ait été exécuté avec succès avec une vitesse de transmission de 9.600 bits/seconde. L'autre possibilité consiste à utiliser une voie directe vers les Etats-Unis et ensuite une liaison descendante à travers les Caraïbes, à un coût estimé à environ

3.000 dollars des Etats-Unis par mois, qui comprend les frais de communication facturés par Comsat et par Intelsat ainsi que le coût de la liaison américaine. Cependant, l'absence de système régional de partage des données signifie qu'une liaison par les Etats-Unis ne résoudra que partiellement le problème de l'accès (8)."

Le développement de l'industrie des télécommunications étant engagé, il reste à établir un système performant pour la région dans son ensemble et à mettre en place des programmes de formation et de recherche. A cet égard, l'Association des organisations nationales de communication des Caraïbes (CANTO) travaille à la constitution d'une base de données informatisée sur les équipements, les fournitures et les services.

Ces nouvelles technologies de l'information continuent donc de révolutionner la présentation et la distribution de l'information dans tous les milieux de la région des Caraïbes. Une plus large place est progressivement faite aux microfiches, à la télécopie, à l'accès à l'information de l'utilisateur final, à la demande d'acquisition de l'intégralité d'un document plutôt que de simples citations.

La formation

Un moyen d'améliorer l'offre de main-d'oeuvre est de mettre en place dans la région des moyens permettant aux personnels de bibliothèque d'acquérir une formation scientifique et technique plus poussée. La formation a toujours été un axe important de la bibliothéconomie depuis les premiers jours où, s'inspirant du modèle britannique prédominant, les bibliothèques avaient coutume de recruter du personnel non spécialisé qui préparait ensuite, en cours d'emploi, les examens de la Library Association pour obtenir le titre de membre associé ou Associateship (ALA) ou de membre à part entière ou Fellowship (FLA). En 1971 a été créé le Department of Library Studies (Département de bibliothéconomie) de l'Université des Antilles, qui propose des formations de licence et postlicence en bibliothéconomie. En outre, plusieurs bibliothécaires préparent un diplôme de troisième cycle en bibliothéconomie à l'étranger. Un certain nombre d'établissements postsecondaires (Community colleges) assurent aujourd'hui la formation des personnels techniques, grâce aux efforts des Library Associations. Les actions de formation professionnelle continue sont l'objet d'une constante promotion dans la région comme à l'échelle internationale. Ainsi a pu se constituer un corps de bibliothécaires ayant reçu une bonne formation, y compris en matière d'initiation à l'informatique.

Si l'on se fonde sur les données des enquêtes sur les besoins en main-d'oeuvre du secteur de l'information dans la région des Caraïbes, il est clair que les politiques de recrutement et les besoins de formation sont interdépendants et qu'ensemble ils reflètent la croissance des effectifs dans les systèmes d'information. Dans l'un et l'autre cas, les tendances respectives sont déterminées par des facteurs plus spécifiques, comme les types de demande engendrés par des programmes ou des technologies nouvelles, ou par une insuffisance de l'offre pour des catégories particulières de personnel sous l'effet des "déperditions" ou de la "mobilité professionnelle". Bien que certains changements soient intervenus depuis l'enquête de 1985, il ne s'est apparemment produit aucune divergence importante par rapport aux tendances relevées. Le tableau 7 compare les projections des besoins de recrutement et de formation des enquêtes de 1981 et de 1985. Les pourcentages calculés correspondent au rapport entre les besoins immédiats et à cinq ans d'une part, et la demande immédiate et à court terme d'autre part. On n'observe pas d'écart significatif entre les deux études sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels les "besoins immédiats" dans l'enquête de 1985 (50 % de la demande) sont inférieurs de 18 % environ aux besoins de formation et de recrutement tels qu'ils

apparaissent dans l'étude de 1981. Pour les assimilés cadres, les besoins "immédiats" de recrutement et de formation sont pratiquement inchangés (55 % contre 56 %). Une tendance à court terme similaire se dessine pour cette catégorie de personnel, où les besoins varient entre 70 % et 75 %. Pour les cadres, les projections à court terme sont de 70 % pour l'étude de 1981 et de 68 % pour celle de 1985. On peut en déduire que durant l'intervalle de trois ans (1981-1984) qui sépare les deux enquêtes, les programmes de formation n'ont eu qu'un effet marginal sur la satisfaction des besoins en personnels de bibliothèque qualifiés. A moins d'une augmentation rapide des moyens de formation des cadres et des assimilés cadres, les projections pour les cinq ans à venir montrent que la "demande" continuera à distancer l'"offre".

Au moment où les deux enquêtes ont été réalisées, la République dominicaine avait, beaucoup plus largement qu'aucun autre pays de la région, pris en compte dans ses perspectives de "croissance future" les besoins en spécialistes de l'information formés aux plus récentes technologies. Nous exclurons donc la République dominicaine pour dire qu'à l'examen, les données concernant les besoins de recrutement et de formation pour la région des Caraïbes sous-estiment quelque peu les besoins induits par la "croissance future". Même ainsi, le tableau 8 qui récapitule les données brutes (contenues dans le tableau 9) montre que les besoins restent relativement élevés pour les autres pays, notamment pour le Guyana et le Suriname où les besoins en cadres en 1985 étaient supérieurs à 100 %, et se maintenaient à 57 % par an pour le Guyana selon les projections à court terme. Les besoins à court terme en cadres et en assimilés cadres de la Jamaïque s'élevaient à 58 % et 34 % respectivement par an. Pour la Trinité et Tobago, les besoins immédiats en cadres s'élèvent à 35 % pour diminuer sensiblement à court terme (11 %), tandis que les besoins à court terme des Bermudes sont de 50 %. Dans le cas d'Antigua, de la Dominique, de Grenade, de Saint-Kitts-et-Nevis et de Belize, les besoins à court terme en cadres et/ou assimilés cadres varient entre 33 % et 50 % par an. Etant donné le taux comparativement élevé de postes vacants enregistré pour chacune des catégories de personnel dans ces pays, on peut raisonnablement penser que la mise en place d'actions de formation adaptée associées à une politique de recrutement devrait leur permettre de couvrir assez bien leurs besoins. A ce propos également, on notera que c'est aux plans de développement des services existants à la Jamaïque, à Antigua, à Grenade, aux Bahamas, à Belize et dans les Antilles néerlandaises en particulier, que l'on doit en partie l'augmentation des besoins de 33 % (à la Jamaïque) à 60 % (aux Bahamas) enregistrée pendant la période 1981-1984 et 1984-1988.

Tableau 7 : Besoins de recrutement et de formation dans l'immédiat et à court terme, par catégorie de personnel (en pourcentage)

	Dans l'immédiat		**A court terme**	
Catégorie de personnel	**1981**	**1985**	**1981**	**1985**
Cadres	67,8	50,4	70,0	68,2
Assimilés cadres	54,9	56,3	74,5	69,5
Personnel de bureau	24,7	23,8	34,7	44,6

Tableau 8 : Besoins de recrutement et de formation dans l'immédiat et à court terme, par catégorie de personnel, République dominicaine non comprise
(en pourcentage)

	Dans l'immédiat		A court terme	
Catégorie de personnel	**1981**	**1985**	**1981**	**1985**
Cadres	24,2	19,9	28,5	22,6
Assimilés cadres	20,6	24,3	18,2	11,4
Personnel de bureau	4,6	3,9	7,6	5,4

Le pourcentage des besoins de recrutement et de formation dans l'immédiat est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Demande du moment - Offre du moment}}{\text{Offre projetée}} \times 100$$

Le pourcentage des besoins de recrutement et de formation à court terme est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Demande à court terme - Offre à court terme}}{\text{Offre projetée}} \times 100$$

Les tendances globales relatives aux besoins de recrutement et de formation n'ont d'utilité que dans la mesure où elles permettent de situer dans leur contexte les besoins spécifiques des différents secteurs analysés dans l'enquête de 1985. Si l'on regarde les différents types de bibliothèques (tableau 9), un fait significatif est que, de tous les secteurs examinés dans l'enquête, celui des archives est celui où les besoins immédiats sont de loin les plus importants. Viennent ensuite les bibliothèques d'établissements postsecondaires, les bibliothèques publiques et les bibliothèques nationales, dont les besoins actuels excèdent 100 % de l'offre actuelle de personnel cadre. Pour les assimilés cadres c'est dans les bibliothèques universitaires que les besoins sont le plus élevés (140 %), suivies par les bibliothèques d'établissements postsecondaires (129 %) et les bibliothèques publiques (94 %). A titre de comparaison, les bibliothèques des écoles secondaires ont besoin actuellement d'accroître d'environ 36 % leur personnel d'encadrement, tandis que les bibliothèques spécialisées, les bibliothèques nationales et les services d'archives ont un déficit équivalant à un peu plus d'un tiers de leur personnel actuel par rapport à leurs besoins. Si l'on regarde maintenant les projections établies en 1985 pour les cinq années suivantes (1985-1990), ce sont les bibliothèques nationales qui ont les besoins les plus importants en personnel d'encadrement (plus de 100 %), tandis que pour les bibliothèques universitaires, postsecondaires et publiques, les besoins s'élèvent approximativement aux deux tiers des effectifs actuels. En ce qui concerne les personnels assimilés cadres, la pénurie est surtout sensible dans les bibliothèques universitaires (57 %). Les bibliothèques spécialisées (48 %) et les bibliothèques publiques (47 %) ont elles aussi des besoins relativement élevés de recrutement et de formation. Soulignons encore une fois que les chiffres très élevés fournis par la République dominicaine ont nettement faussé les données. Lorsque l'on exclut la République dominicaine, on observe que le taux actuel de croissance pour les cadres, par exemple, n'excédera que légèrement la demande dans l'échantillon global.

Pour les personnels assimilés cadres, la progression est d'environ 6 % par an. Seuls le Guyana et le Surinam ont fourni des projections sensiblement plus élevées, évaluant leurs besoins respectifs à *19 % et 27 % par an pour les cadres, et 11 % et 14 % pour les assimilés cadres.*

Tableau 9 : Besoins de recrutement et de formation dans l'immédiat et à court terme, par type de bibliothèque*

	Cadres		Assimilés cadres	
Type de bibliothèque	**Dans l'immédiat 1984**	**A court terme 1984-1988 (par an)**	**Dans l'immédiat 1984**	**A court terme 1984-1988 (par an)**
Publique	107,2	60,0	94,3	47,2
Universitaire	78,2	65,5	140,2	212,4
Primaire	94,7	32,5	61,6	26,6
Secondaire	36,6	10,3	53,6	21,1
Postsecondaire	111,1	62,9	129,0	56,3
Spécialisée	53,7	24,1	40,1	48,1
Nationale	100,0	134,7	35,8	23,8
Archives	239,2	58,2	39,0	22,5
Total	80,8	40,7	75,1	43,1

* Ce tableau est établi à partir des données brutes de la Section statistique in : GREENE et ROBB, deuxième enquête sur les besoins en main-d'oeuvre, volume II, 1985, tableaux 1.4.1 et 1.5.1.

Pour les pays de la CARICOM, le principal organe de formation aux professions de bibliothécaire et de documentaliste est le Département de bibliothéconomie de l'Université des Antilles (Mona) qui propose des formations de second cycle et de troisième cycle professionnalisé en bibliothéconomie (Bachelor Degree et Diploma).

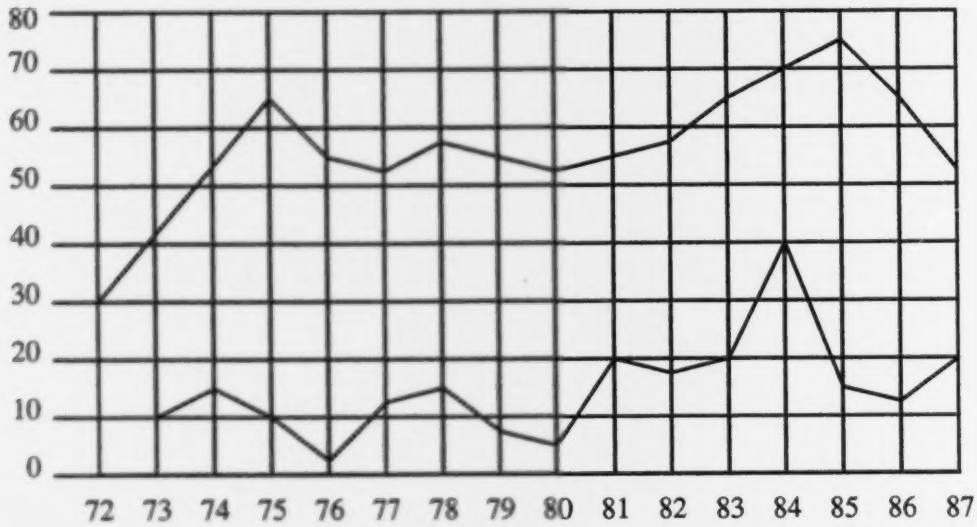
Le tableau 10 donne la répartition des diplômés par pays d'origine entre octobre 1971, date d'ouverture du Département, et la fin de l'année universitaire 1986-1987. Au cours de la période de 14 ans qui va de 1973 à 1987, le Département de bibliothéconomie a délivré 359 diplômes, dont 219 de deuxième cycle (Bachelor of Arts) et 140 de troisième cycle professionnalisé (Diploma). La majorité des diplômés, environ 55 %, est d'origine jamaïcaine. Pourtant, mis à part les diplômés de troisième cycle (un) pour les pays de l'OECS, la distribution par pays des diplômés est similaire à celle des bibliothèques indiquée au tableau 1.

Tableau 10 : Nombre de diplômés du Département de bibliothéconomie, Université des Antilles par pays d'origine (1973-1987)

	Bachelor of Arts	Diplôme de bibliothéconomie	Total
Barbade	9	12	21
Guyana	20	12	32
Jamaïque	144	57	201
OECS	20	1	21
Trinité et Tobago	20	51	71
Autres*	6	7	13
Total	219	140	359

* Y compris les Bahamas, Belize, les îles Turques et Caïques, les îles Vierges britanniques et Aruba.

Figure 3 : Evolution des effectifs, Département de bibliothéconomie, 1973-1986



A titre indicatif également, l'évolution globale des effectifs est représentée à la figure 3. Bien qu'il ne s'en dégage pas à proprement parler de tendance, on constate que les effectifs d'étudiants préparant le B.A. ont enregistré des hausses assez régulières alors que ceux des étudiants de troisième cycle connaissaient des fluctuations plus marquées, avec un pic en 1984-1985 et une baisse relativement accusée ensuite. Aucune conclusion nette ne peut être tirée de ces observations sinon une indication de la nécessité de restructurer les programmes, surtout ceux de troisième cycle, pour les adapter au nouveau climat des professions de l'information.

En effet, lorsque l'enquête a été réalisée en 1985, les principaux domaines cités par les institutions interrogées, concernant les points où une amélioration de la formation serait indiquée, étaient l'établissement de résumés analytiques et l'indexage, l'automatisation et le traitement des documents sur support autres que le papier (audiovisuels notamment). D'après les résultats d'entretiens de suivi effectués depuis auprès d'un échantillon d'institutions interrogées dans le cadre de l'enquête de 1985, il semble que la formation en vue de

l'automatisation soit désormais la priorité des priorités. Dès 1985, le Département de bibliothéconomie s'est efforcé de répondre à ce besoin en incluant dans son programme des cours tels que "l'informatisation des bibliothèques" ou "le traitement des documents audiovisuels". Cependant, l'insuffisance des ressources (en matériels et en logiciels) et le manque de spécialistes de l'information possédant les compétences requises ne lui ont pas permis d'ajouter au programme d'études la formation aux technologies les plus récentes. Les salaires relativement bas et peu compétitifs offerts par l'université sont sans doute l'une des principales raisons pour lesquelles les spécialistes de l'information, possédant les compétences techniques nécessaires pour assurer des enseignements suivis dans le domaine des technologies de l'information, ne sont pas tentés par les propositions du Département de bibliothéconomie. Les experts détachés au titre de l'assistance technique par diverses institutions du Nord pour des missions de courte durée ne font que pallier temporairement le problème, sans le résoudre.

Dans ce contexte, le Département de bibliothéconomie s'attache à former des "généralistes" ayant un certain degré de spécialisation. D'après Mme Daphné Douglas, directrice du département, cette démarche permet à celui-ci de former des bibliothécaires qui sont capables de travailler dans des domaines spécialisés intéressant leur environnement mais qui, fondamentalement, sont "universels". Par ailleurs, le département organise de temps à autre des stages de courte durée de formation à l'informatique documentaire à l'intention de cadres des bibliothèques. Ces stages et séminaires, qui sont fréquemment parrainés par des organisations nationales, régionales et internationales, sont pour un échantillon relativement large de bibliothécaires et de documentalistes de la région l'occasion d'acquérir une expérience pratique des nouvelles technologies. Cependant, ces acquis seraient encore plus solides si la formation en question était davantage systématisée. Il faudrait pour cela la dispenser sous forme de modules, ce que le Département de bibliothéconomie, en collaboration avec une ou plusieurs organisations, pourrait faire dans le cadre de son cursus de diplômé ou du cursus de mastère qu'il se propose de créer. Pour remédier au problème persistant du manque de ressources, il sera peut-être nécessaire de faire une plus large place à des mécanismes de formation nouveaux et moins orthodoxes fondés sur les réseaux et la coopération des organismes spécialisés de la région qui possède l'expertise technique nécessaire dans le domaine des nouvelles technologies de l'information.

Le développement à travers les réseaux

La stratégie de formation par le biais des réseaux et de la coopération a déjà apporté la preuve qu'il était possible de rationaliser l'emploi de ressources peu abondantes en les mettant en commun. Les activités de la CEPALC, de la CARICOM et du STIN, le Réseau national d'information scientifique et technique de la Jamaïque en sont quelques exemples récents. La CEPALC a proposé des formations dans divers domaines : analyse documentaire et indexage ; utilisation des matériels et des logiciels en vue du développement de systèmes d'information régionaux et de points de convergence nationaux, en particulier utilisation de CDS/ISIS, ces formations s'adressant à la fois aux professionnels de l'information et aux utilisateurs du logiciel ; création de points de convergence et de systèmes d'information nationaux ; et utilisation des méthodologies de systèmes (formations nationales et régionales). La CARICOM a mis en place une formation sur les matériels et logiciels à utiliser dans le cadre de son réseau CARTIS, ainsi que pour la conception de la base de données quantitatives. Le STIN, à l'aide de financements extérieurs et de ressources allouées par le Conseil scientifique de la recherche (Jamaïque), a joué un rôle actif dans la promotion de la formation aux technologies les plus récentes, en particulier dans le domaine de la science et de la technologie. Des cours ont été

organisés sur les techniques de reconditionnement des données, l'analyse documentaire et l'indexage, l'utilisation du matériel et du logiciel CDS/ISIS. Le Conseil scientifique de la recherche ayant été désigné pour servir de pôle de convergence pour le Système d'information sur l'énergie des Caraïbes (CEIS), d'autres formations sur les services en ligne et les bases de données bibliographiques et numériques seront mises en place.

Voilà pour les stratégies de formation. Sur un autre plan, la figure 4 fait le rapport entre d'une part les priorités en matière de planification établies pour la région par la CARICOM et d'autre part l'éventail des services d'information correspondant à ces priorités et les réseaux responsables de la coordination des activités. Elle dresse également un état général des lieux dans la région indiquant les systèmes d'information effectivement en service et ceux qui sont en projet. Etant donné l'expertise disponible au sein de ces réseaux, il est possible d'accroître le stock de ressources (l'offre) en vue de répondre aux besoins du secteur de l'information. Autrement dit, la stratégie des réseaux devrait réussir à donner des bibliothèques une image autre que celle d'espaces réservés à l'intellectuel poursuivant d'obscures théories. L'enquête sur les besoins en main-d'oeuvre du secteur de l'information dans la région des Caraïbes (1985) a confirmé l'analyse de Rosemary Kavanagh, à savoir que "la bibliothèque n'apparaît pas comme un facteur de progrès capable de fournir rapidement des informations sur les technologies les plus récentes ou sur les moyens de nourrir et de vêtir nos compatriotes, ou de générer le type d'informations requises pour acquérir les compétences nécessaires à la réalisation d'objectifs".

Figure 4 : Réseaux de systèmes régionaux d'information existants et recommandés

Secteur	Groupements de la CARICOM Type de données+						Réseaux
	Biblio.	**Text.**	**Quant.**	**Recondit.**	**Médias**		**Liaisons**
Tous Agric.	exist.	exist.	proj.	proj.	proj.	proj.	CARSTIN
	exist.	exist.					CAGRIS
	exist.						CARDIL
	exist.	exist.	proj.	proj.	proj.	proj.	FISHERIES*
			exist.	proj.	proj.	proj.	PROMIS
			exist.	exist.	exist.	exist.	CAMIS
			exist.	proj.	proj.	proj.	ACT
Commerce	exist.	exist.	exist.	proj.	proj.	proj.	CARTIS
			exist.				CBIN
Socio-économique	exist.	exist.	proj.	proj.	proj.	proj.	CARIS-PLAN
Industrie	exist.	exist.			proj.	proj.	CARPIN
		exist.			proj.	proj.	CARSTIN++
Energie	exist.	exist.	exist.	exist.	proj.	proj.	CEIS
Banque Finance		exist.					ECCB

Santé			proj. exist.	proj.	proj.	proj.	CARICOM/ PAHO CAREC
Prévention catastrophes	proj.	proj.	proj.	proj.	exist.	exist.	UNDP
Droit	proj.	proj.					REGIONAL LAW
	proj.	proj.					MARINE LAW
OECS (tous secteurs)	exist.	exist.					INFONET

\+ exist. = existant ; proj. = projeté
++ CARSTIN TECHNOLOGY TRANSFER SUPPORT/SMALL SCALE INDUSTRY SYSTEM

Source : Adapté de : Fay DURRANT. A Regional Information System : Strategy for the Caribbean to the Year 2000. CEPALC, 1987.

Une question qui doit être abordée est celle des moyens à mettre en oeuvre pour changer cette image des bibliothèques et des bibliothécaires. Il est ici suggéré que l'accent devrait être mis sur des programmes de formation adaptés et sur la mise en place de réseaux créatifs, ce qui permettrait non seulement d'augmenter l'offre de spécialistes de l'information, mais aussi de disposer d'un réservoir d'experts capables de réaliser les transferts appropriés de technologies de l'information les plus récentes et d'innover.

Conclusion

De la présente analyse, il ressort que l'offre de spécialistes de l'information reste insuffisante par rapport à la demande. Cette situation va probablement se perpétuer en dépit du rôle clé de l'information dans le processus de développement. La révolution de la technologie de l'information a encore creusé l'écart existant entre l'offre de spécialistes de l'information dans la région des Caraïbes et la demande. Deux solutions ont été avancées pour remédier à ce problème : tout d'abord, mettre en oeuvre une politique de relèvement des salaires et d'amélioration des conditions de travail pour rehausser l'image de la profession ; ensuite, renforcer les capacités des établissements de formation de la région. A cet égard, le Département de bibliothéconomie de l'U.W.I. devrait changer de statut et obtenir celui d'école professionnelle. Ainsi pourra-t-il disposer d'une plus grande marge de manoeuvre dans l'établissement de ses programmes d'études et s'ouvrir davantage au fonctionnement en réseau et aux collaborations entre institutions spécialisées et professionnels de l'information formés aux différentes technologies. Etant donné en particulier les tendances mises en évidence par la présente étude concernant l'adaptation des technologies de l'information les plus récentes, les programmes de formation devraient privilégier les combinaisons - bibliothéconomie et science, ou informatique, ou recherche-développement, dans le domaine des sciences et technologies de l'information.

Les bailleurs de fonds, en particulier le CRDI, l'OEA et l'UNESCO, ont beaucoup contribué à l'essor quantitatif du personnel qualifié de toutes catégories, en particulier du personnel capable d'introduire et mettre en oeuvre les nouvelles technologies dans la région. Avec l'appui renouvelé de ces organisations et la rationalisation de leurs programmes d'aide, les Caraïbes ont de meilleures chances que la plupart des pays du tiers monde de progresser et de dégager les compétences et les ressources nécessaires pour utiliser avec succès ces technologies.

Parallèlement, la façon dont on entend mettre en oeuvre les nouvelles technologies de l'information dans la région fait craindre l'apparition d'un "colonialisme électronique", au sens où l'intégration du Nouveau monde dans le système économique planétaire passe par un système d'information mondial fondé sur le satellite, le câble, la fibre optique et l'ordinateur. Un tel système pourrait conduire à l'émergence d'une culture planétaire privilégiant les cultures dominantes dans le monde. Il est donc d'une importance vitale pour la région des Caraïbes de se doter d'un corps de professionnels de l'information et de capacités endogènes régionales de formation à cet effet.

REFERENCES

1. CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL. With Our Hands : Research for Third World Development : Canada's Contribution through the International Development Research Center, 1970-1975. Ottawa, Ontario, CRDI, 1986, p. 143-145.

2. JORDAN, Alma. "Library Cooperation in the West Indies", Libri. 23, 1 (1973), p. 18.

3. COLLINS, Carol. Existing Facilities for Meeting Information Needs of Planners and Policy Makers in the CARICOM Member States. Actes d'une réunion CEPALC de bibliothécaires et de documentalistes, Port-of-Spain, 22 novembre - 2 décembre 1977. Port of Spain, Trinité, CEPALC, p. 69-86.

4. BENNETT, Hazel, J. COVER et K. MUNGO. Manpower Survey in Selected Caribbean Countries. Kingston, Jamaïque, Département de bibliothéconomie/OEA, 1983.

5. MOORE, Nick. Enquête sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et du secteur de l'information dans la région des Caraïbes. Paris, UNESCO, 1982.

6. GREENE, Gloria et Reive ROBB. Deuxième enquête sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et services d'information de la région des Caraïbes. Volumes I et II. Paris, UNESCO, 1985. Volume I, 84 p. ; Volume II, 152 p.

7. COOPER, Michael D. An Analysis of the Demand for Librarians. Library Quarterly. 45 (octobre 1975, p. 375-404).

8. COLLINS, Carol. CARICOM Information Systems Projects and Regional Data Communication Needs. Compte rendu d'un Atelier UWIDITE/CRDI sur la communication informatisée au service du développement des Caraïbes, 28-30 mars 1988, Mona, Jamaïque, 6 p.

9. DURRANT, Fay. A Regional Information System Strategy for the Caribbean to the Year 2000. Port-of-Spain, Trinité, CEPALC 1987, 117 p.

10. KAVANAGH, Rosemary. Information Management in Progressive Jamaica. Jamaica Journal. 11 (3 et 4), 1978, p. 44-49.

ENQUETE NATIONALE SUR LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DES BIBLIOTHEQUES, DES CENTRES D'INFORMATION ET DES ARCHIVES EN THAILANDE

par

Suwakhon PHADUNGATH
Département des beaux-arts, Bibliothèque nationale de Thaïlande
Bangkok, Thaïlande

Introduction

La mise en place d'un système national d'information en Thaïlande ne saurait se concevoir sans développement préalable des bibliothèques, centres d'information et de documentation et services d'archives dans l'ensemble du pays, et en l'absence de formation de personnels qualifiés et compétents. Il existe aujourd'hui en Thaïlande un peu plus d'une cinquantaine d'établissements qui proposent des formations en bibliothéconomie et sciences de l'information, lesquels forment chaque année un assez grand nombre de personnes. Cela dit, il est difficile de connaître avec précision l'état annuel des besoins en main-d'oeuvre du secteur par catégorie de personnel, aucune enquête nationale n'ayant été effectuée sur ce point. Grâce au soutien financier généreux de l'UNESCO, la Bibliothèque nationale de Thaïlande a pu réaliser, de novembre 1987 à mars 1988, la première enquête nationale sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques, centres d'information et services d'archives en Thaïlande. Cette enquête permet de mesurer la part des effectifs du secteur des bibliothèques et de l'information dans la population active totale du pays. L'analyse de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre dans le pays, ainsi que des programmes de formation mis en oeuvre devrait en être facilitée.

L'enquête nationale avait essentiellement quatre objectifs :

1. recueillir des données sur le stock de personnel formé actuellement employé dans le secteur des bibliothèques, les centres d'information et les services d'archives en Thaïlande, et se faire une idée de l'éventail des qualifications et des compétences de ce personnel ;

2. réunir, analyser et interpréter les informations relatives au niveau actuel des effectifs, à leur évolution et à l'équilibre futur entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre dans les bibliothèques, les centres d'information et les archives en Thaïlande ;

3. obtenir des informations sur le nombre moyen de personnels formés en vue d'établir des projections de l'offre et de la demande et de déterminer les actions de formation à entreprendre pour les équilibrer ;

4. d'utiliser les résultats de l'enquête et les projections pour l'établissement du Système national d'information de la Thaïlande.

L'enquête a débuté le 26 novembre 1987 pour s'achever le 31 mars 1988.

Huit types d'organismes ont été définis pour l'enquête :

1. Bibliothèques publiques
2. Bibliothèques nationales
3. Bibliothèques universitaires
4. Bibliothèques postsecondaires
5. Bibliothèques scolaires
6. Bibliothèques nationales
7. Centres d'information et de documentation
8. Organismes de formation

Méthodologie de l'enquête

Un plan en neuf points a été élaboré et appliqué pour réaliser l'enquête et analyser les résultats.

1. Etablissement de la liste des enquêtés à partir des listes d'organismes fournies par divers départements du Ministère de l'éducation et d'autres administrations, dont le Département de formation des maîtres, le Département de l'enseignement général, le Département de l'éducation non formelle, le Département de la formation professionnelle, l'Institut d'enseignement technique et professionnel, le Commissariat à l'enseignement privé, le Commissariat national à l'enseignement primaire, le Ministère chargé des affaires universitaires et l'Association thaïlandaise des bibliothèques.

2. Constitution d'un groupe de travail et préparation du groupe à ses travaux (information sur les objectifs et la démarche de l'enquête).

3. Traduction en thaï du manuel et du questionnaire figurant dans les principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information, publiés par l'UNESCO (Mme Suwakhon Phadungath).

4. Rédaction de la première mouture du questionnaire et des documents d'accompagnement en vue de les tester dans le cadre d'une enquête pilote restreinte.

5. Mise au point définitive du questionnaire et des documents d'accompagnement.

6. Choix des dates de réalisation de l'enquête.

7. Présentation d'une demande de premier financement pour couvrir les frais d'envoi du questionnaire à 2.350 bibliothèques réparties sur l'ensemble du pays.

8. Préparation des tableaux récapitulatifs d'analyse des réponses au questionnaire.

9. Rédaction du rapport final.

Implantation des bibliothèques, des centres d'information et des services d'archives en Thaïlande

Actuellement, les bibliothèques se multiplient à travers le pays. Il en existe différents types dont les bibliothèques universitaires, les bibliothèques d'établissements postsecondaires, les bibliothèques scolaires, les bibliothèques spécialisées, la bibliothèque nationale, les archives nationales et les centres d'information et de documentation. Les organismes de formation se répartissent en trois catégories :

1. les départements de bibliothéconomie, qui proposent des formations de deuxième et de troisième cycle (B.A. et M.A. respectivement) en bibliothéconomie à l'université ;

2. trente-sept instituts de formation des maîtres qui délivrent également un diplôme de deuxième cycle en bibliothéconomie ; et

3. l'Association thaïlandaise des bibliothèques qui organise chaque été des stages de formation en bibliothéconomie à l'intention des personnels non scientifiques ou des enseignants qui font fonction de bibliothécaire dans une école, une bibliothèque publique ou une bibliothèque spécialisée.

Le nombre de bibliothèques, de centres d'information et de documentation et de services d'archives tel qu'il a été établi à partir des sources consultées (énumérées dans les références) se décompose comme suit :

1	bibliothèque nationale
1	archive nationale
24	bibliothèques universitaires d'Etat
5	bibliothèques universitaires privées
579	bibliothèques d'établissements postsecondaires (incluant les instituts de technologie, les écoles d'agronomie, les instituts de formation des maîtres, les écoles professionnelles et les écoles de gestion)
2.000	bibliothèques d'établissements secondaires
21.620	bibliothèques d'écoles primaires
265	bibliothèques spécialisées
52	organismes de formation
306	bibliothèques publiques

Les bibliothèques universitaires et postsecondaires, la Bibliothèque nationale, les Archives nationales et les bibliothèques spécialisées sont plus modernes et mieux équipées que les bibliothèques publiques et scolaires.

Sources d'information et réponses aux questionnaires

Deux mille trois cent cinquante (2.350) questionnaires ont été envoyés le 26 novembre 1987 à des bibliothèques publiques, scolaires et spécialisées ainsi qu'aux Archives nationales et à des organismes de formation. Au début de mars 1988, 969 questionnaires remplis étaient parvenus à la Bibliothèque nationale. Le taux de réponse en pourcentage et par type de bibliothèque est le suivant :

Type de bibliothèque	Questionnaires		
	Envoyés	Retournés	Pourcentage
Bibliothèques publiques	306	105	34,31
Bibliothèque nationale	1	1	100,00
Bibliothèques universitaires	29	23	79,31
Bibliothèques postsecondaires	572	179	31,29
Bibliothèques scolaires	1.126	539	47,87
Bibliothèques spécialisées	263	81	30,79
Archives nationales	1	1	100,00
Organismes de formation	52	40	76,92
TOTAL	2.350	969	41,23

Le pourcentage de bibliothèques interrogées par rapport au nombre total de bibliothèques a été calculé pour chaque catégorie d'institutions.

Type de bibliothèque	Sources		
	Totales	Interrogées	Pourcentage
Bibliothèques publiques	306	306	100,00
Bibliothèque nationale	1	1	100,00
Bibliothèques universitaires	29	29	100,00
Bibliothèques postsecondaires	579	572	98,79
Bibliothèques scolaires	23.620	1.126	4,77
Bibliothèques spécialisées	265	263	99,25
Archives nationales	1	1	100,00
Organismes de formation	52	52	100,00
TOTAL	24.853	2.350	9,46

Résultats de l'enquête

Toutes les données fournies dans les réponses aux questionnaires ont été traitées et reportées sur les tableaux récapitulatifs 1 à 9 ci-après.

Tableau récapitulatif n° 1 : Personnel en poste, postes vacants, total des postes

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spéc.	Archiv.	Total
1.1	Personnel en poste (Q2)								
	Personnel scientifique	20	65	329	259	345	143	23	1.184
	Personnel technique	121	51	225	290	459	130	21	1.297
	Personnel de bureau	11	21	261	136	59	86	11	585

1.2 Postes vacants (Q6)

Personnel scientifique	5	0	3	8	30	18	0	64
Personnel technique	4	0	2	7	22	7	0	42
Personnel de bureau	5	0	1	10	16	5	0	37

1.3 Total des postes (Q2 et Q6)

Personnel scientifique	25	65	332	267	375	161	23	1.248
Personnel technique	125	51	227	297	481	137	21	1.339
Personnel de bureau	16	21	262	146	75	91	11	622

1.4 Taux de postes vacants (SS 1.2 et 1.3)

Personnel scientifique	20 %	0 %	0,9 %	3 %	8 %	11,2 %	0 %	5,1%
Personnel technique	3,2 %	0 %	0,9 %	2,4 %	4,6 %	5,1 %	0 %	3,1 %
Personnel de bureau	31,3 %	0 %	3,8 %	6,9 %	21,3 %	5,5 %	0 %	5,9 %

Le tableau récapitulatif 1 contient les informations de base concernant le nombre de personnes employées, le nombre de postes vacants, le nombre total de postes et le pourcentage de postes vacants. Il constitue un premier indicateur de la situation de la main-d'oeuvre pour tous les types de bibliothèques, de centres d'information et d'archives durant l'année 1987. Le total des effectifs pour l'ensemble du secteur des bibliothèques est de 1.184 personnels scientifiques, 1.297 personnels techniques et 585 agents de bureau. Les postes vacants représentent 64 postes scientifiques, 42 postes techniques et 37 postes administratifs. Le taux de postes vacants a été calculé en pourcentage du total des postes.

Pour tous les types de bibliothèques, le taux de postes vacants est de 5,1 % pour les personnels scientifiques, 3,1 % pour les personnels techniques et 5,9 % pour le personnel de bureau. Un taux compris entre 3 % et 5 % est considéré comme normal. Un taux de postes vacants inférieur à 3 % indique un excédent de personnel, tandis qu'un taux supérieur à 5 % traduit une pénurie (Moore, p. 40. Les résultats font apparaître un taux de postes vacants dans les bibliothèques publiques de 20 % pour les personnels scientifiques, 3,2 % pour les personnels techniques et 31,3 % pour les agents de bureau. Ces chiffres sont supérieurs à 5 % pour les personnels scientifiques et les agents de bureau, ce qui indique une pénurie pour ces deux catégories de personnel et des difficultés à pourvoir les postes. Le taux de postes vacants pour les personnels techniques est normal. Dans le cas de la Bibliothèque nationale, des bibliothèques universitaires et des Archives nationales, le taux de postes vacants pour toutes les catégories de personnel est inférieur à 3 %, ce qui indique un faible niveau de mobilité professionnelle, signe d'un excédent de personnel. Les bibliothèques des établissements postsecondaires ont un taux de postes vacants de 3 % pour les personnels scientifiques, ce qui est normal, de 2,4 % pour les personnels techniques, ce qui traduit un excédent, et de 6,9 % pour le personnel de bureau, ce qui témoigne d'une pénurie. Dans le cas des bibliothèques scolaires, les taux de postes vacants pour les personnels scientifiques et les agents de bureau sont de 8 % et 21,3 % respectivement, ce qui indique une pénurie ; pour les personnels techniques, le taux est normal : 4,6 %. Dans les bibliothèques spécialisées, le taux de postes vacants est de 11,2 % pour les personnels scientifiques (pénurie), et 5,1 % et 5,5 % respectivement pour les personnels techniques et les agents de bureau (normal).

Tableau récapitulatif n° 2 : Départs du poste

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spéc.	Archiv.	Total
2.1	Personnel en poste (Q4.1)								
	Personnel scientifique	1	1	0	2	0	1	2	5
	Personnel technique	1	0	0	2	1	0	0	4
	Personnel de bureau	0	0	1	3	1	1	0	6
2.2	Départs pour mouvement interne (Q4.2)								
	Personnel scientifique	0	0	3	10	15	8	0	36
	Personnel technique	7	0	1	5	20	3	0	36
	Personnel de bureau	1	0	0	1	1	2	0	5
2.3	Déperdition (Q4.3)								
	Personnel scientifique	0	1	1	3	7	3	0	15
	Personnel technique	0	0	2	14	10	2	0	28
	Personnel de bureau	0	0	3	8	5	1	0	17
2.4	Total des départs (Q4.4)								
	Personnel scientifique	1	2	4	15	22	12	0	56
	Personnel technique	8	0	3	21	31	5	0	68
	Personnel de bureau	1	0	4	12	7	4	0	28
2.5	Taux de rotation (SS 1.1 et Q4.4)								
	Personnel scientifique	5 %	3,1 %	1,4 %	5,8 %	6,4 %	8,4 %	0 %	4,9%
	Personnel technique	6,7 %	0 %	1,5 %	7,2 %	6,8 %	3,9 %	0 %	5,3 %
	Personnel de bureau	9,1 %	0 %	2 %	8,8 %	11,9 %	4,7 %	0 %	5,4 %

Ce tableau indique le nombre des départs, c'est-à-dire des personnes ayant quitté leur poste au cours des 12 mois précédents (octobre 1986 - septembre 1987). Les pertes absolues sont calculées à partir du nombre de décès ou de départs à la retraite. Les départs pour mouvement interne indiquent les changements de poste, autrement dit les personnes qui ont quitté leur emploi pour un autre du même secteur. Les déperditions désignent les personnes qui ont quitté le secteur pour travailler dans un autre secteur, ou poursuivre des études, ou pour toute autre raison. Notons que parmi celles-ci un certain nombre sont actuellement sans emploi.

Le taux de rotation est calculé à partir du nombre de personnes qui quittent leur emploi en cours d'année, exprimé en pourcentage du total des effectifs. Un taux de rotation égal ou inférieur à 10 % indique un pourcentage élevé de pertes (Moore, p. 42). Les pourcentages de rotation qui apparaissent dans le tableau récapitulatif n° 2 mettent en évidence une main-d'oeuvre relativement statique pour toutes les catégories de personnel et dans tous les types de bibliothèques.

Tableau récapitulatif n° 3 : Embauches

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
3.1	Embauches au sortir des écoles (Q5.1)								
	Personnel scientifique	12	0	35	130	176	55	0	408
	Personnel technique	79	0	0	92	215	29	0	415
	Personnel de bureau	0	0	6	39	23	20	0	88
3.2	Arrivées internes (Q5.2)								
	Personnel scientifique	0	0	2	3	18	4	0	27
	Personnel technique	2	0	0	5	15	1	0	23
	Personnel de bureau	0	0	0	0	5	0	0	5
3.3	Retours (Q5.3)								
	Personnel scientifique	0	0	2	0	1	2	0	5
	Personnel technique	0	0	0	1	10	10	0	21
	Personnel de bureau	0	0	0	4	1	4	0	9
3.4	Total des embauches (Q5.4)								
	Personnel scientifique	12	0	39	133	195	61	0	440
	Personnel technique	81	0	0	98	240	40	0	459
	Personnel de bureau	0	0	6	43	29	24	0	102

Le tableau récapitulatif n° 3 renferme les données concernant les embauches, c'est-à-dire les personnes occupant leur poste depuis moins de 12 mois (octobre 1986 - septembre 1987). La Bibliothèque nationale et les Archives nationales n'ont pas embauché au cours des 12 derniers mois. Les bibliothèques scolaires sont celles qui ont le plus recruté de personnels scientifiques et de personnels techniques au cours des 12 derniers mois. Les nouveaux venus viennent d'horizons divers. Les bibliothèques scolaires et postsecondaires ont recruté un nombre non négligeable de cadres au sortir de leur formation, contrairement à la Bibliothèque nationale et aux Archives nationales qui n'en ont embauché aucun. On relève aussi un nombre important d'embauches de personnels techniques dans les bibliothèques scolaires. C'est dans celles-ci que le nombre des embauches de personnels scientifiques et techniques ayant déjà travaillé dans une bibliothèque, un centre de documentation ou un service d'archives, est le plus élevé. Les retours dans la profession sont surtout le fait des personnels techniques des bibliothèques scolaires et postsecondaires.

Pour comparer les déperditions et les retours, on soustrait les retours des déperditions (SS 2.3 - SS 3.3) comme suit :

Déperditions (Q4.3)

Personnel scientifique	0	1	1	3	7	3	0	15
Personnel technique	0	0	2	14	10	2	0	28
Personnel de bureau	0	0	3	8	5	1	0	17

Retours (Q5.3)

Personnel scientifique	0	0	2	0	1	2	0	5
Personnel technique	0	0	0	1	10	10	0	21
Personnel de bureau	0	0	0	4	1	4	0	9

En ce qui concerne les cadres, la Bibliothèque nationale, les bibliothèques postsecondaires, les bibliothèques scolaires et les bibliothèques spécialisées présentent un chiffre positif indiquant que ces institutions supportent un coût élevé en formant un personnel qu'elles perdent ensuite au profit d'autres bibliothèques. Seules les bibliothèques universitaires présentent un chiffre négatif, qui traduit un retour général des personnes parties précédemment pour diverses raisons. La même observation vaut pour les personnels techniques et le personnel de bureau, exception faite pour les bibliothèques spécialisées pour lesquelles le chiffre est négatif.

Tableau récapitulatif n° 4 : Personnel en cours de formation

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
4.1	Dans le pays (Q3.1)								
	Personnel scientifique	16	2	51	51	130	44	1	295
	Personnel technique	41	0	8	27	160	39	0	275
	Personnel de bureau	4	0	13	12	6	14	0	49
4.2	A l'étranger (Q3.2)								
	Personnel scientifique	0	0	14	1	0	6	9	30
	Personnel technique	0	0	0	0	1	3	0	4
	Personnel de bureau	0	0	0	0	0	3	0	3

Ce tableau récapitule les données relatives aux personnes qui suivent une formation en cours d'emploi. Les bibliothèques scolaires fournissent un effort considérable de formation des personnels scientifiques et techniques dans le pays. Les bibliothèques universitaires et les Archives nationales mettent l'accent sur la formation de leurs personnels scientifiques à l'étranger.

Tableau récapitulatif n° 5 : Accroissement net du nombre des postes

(pour obtenir le chiffre de l'accroissement net des postes, il faut soustraire les réponses aux questions 9 et 10 des réponses aux questions 7 et 8).

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
5.1	Douze derniers mois (Q7 - Q9)								
	Personnel scientifique	0	2	5	0	7	9	0	23
	Personnel technique	8	0	3	4	10	2	0	27
	Personnel de bureau	0	0	5	5	2	3	0	15
5.2	Douze prochains mois (Q8.1 - Q10.1)								
	Personnel scientifique	4	18	14	30	45	9	0	120
	Personnel technique	13	5	15	35	49	21	0	138
	Personnel de bureau	5	2	11	24	11	9	0	62
5.3	Cinq prochaines années (Q8.2 - Q10.2)								
	Personnel scientifique	31	20	49	67	112	44	0	323
	Personnel technique	35	9	64	91	122	44	0	365
	Personnel de bureau	30	2	55	62	48	31	0	228

Ce tableau fait apparaître l'accroissement net du nombre des postes enregistré durant les 12 derniers mois et prévu à 12 mois et à 5 ans. L'accroissement net pour l'année écoulée est inférieur à celui escompté à 12 mois. L'accroissement sur une période de cinq ans n'est pas égal à cinq fois la croissance projetée à 12 mois. Le taux d'accroissement net total peut se calculer comme suit :

	Personnel scientifique	Personnel technique	Personnel de bureau
Année écoulée	1,9 %	2,0 %	2,6 %
Année suivante	9,6 %	10,3 %	10,0 %
Cinq années à venir	25,9 %	27,3 %	36,7 %

Tableau récapitulatif n° 6 : Taux de déperdition, taux de retour, etc.
- Personnel scientifique

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
6.1	Offre du moment (SS1) (personnel employé)	20	65	329	259	345	143	23	1.184
6.2	Plus perte absolue (SS2)	1	1	0	2	0	1	0	5
6.3	Plus départs internes (SS2)	0	0	3	10	15	8	0	36

6.4 Plus déperditions (SS2)	0	1	1	3	7	3	0	15
6.5 Moins embauches de personnel au sortir des écoles (SS3)	12	0	35	130	176	55	0	408
6.6 Moins arrivées internes (SS3)	0	0	2	3	18	4	0	27
6.7 Moins retours (SS3)	0	0	2	0	1	2	0	5
6.8 Egale offre Année précédente	9	67	294	141	172	94	23	800
6.9 Taux de perte absolue	11,1 %	1,5 %	0 %	1,4 %	0 %	1,1 %	0 %	0,6 %
6.10 Taux de départs internes	0 %	0 %	1 %	7 %	8,7 %	8,5 %	0 %	4,5 %
6.11 Taux de déperdition	0 %	1,5 %	0,3 %	2,1 %	4 %	3,2 %	0 %	1,9 %
6.12 Taux d'embauches au sortir des écoles	133,3 %	0 %	11,9 %	92,2 %	102,3 %	58,5 %	0 %	51 %
6.13 Taux d'arrivées internes	0 %	0 %	0,7 %	2,1 %	10,5 %	4,3 %	0 %	3,4 %
6.14 Taux de retours	0 %	0 %	0,7 %	0 %	0,6 %	2,1 %	0 %	0,6 %

Le tableau récapitulatif n° 6 montre que le taux de perte absolue le plus élevé est enregistré dans les bibliothèques publiques. Les bibliothèques postsecondaires, scolaires et spécialisées ont des taux de départs internes similaires. Le taux d'embauches de personnel au sortir des écoles est maximal dans les bibliothèques publiques, suivies par les bibliothèques scolaires et postsecondaires. Les bibliothèques scolaires enregistrent le plus fort taux d'arrivées internes et de déperdition. Les bibliothèques spécialisées ont le taux le plus élevé de retours.

Tableau récapitulatif n° 6 : Taux de déperdition, taux de retour, etc.
- Personnel technique

	Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
6.1 Offre du moment (SS1) (personnel employé)	121	51	225	290	459	130	21	1.297
6.2 Plus perte absolue (SS2)	1	0	0	2	1	0	0	4
6.3 Plus départs internes (SS2)	7	0	1	5	20	3	0	36

6.4 Plus déperditions (SS2)	0	0	2	14	10	2	0	28
6.5 Moins embauches de personnel au sortir des écoles (SS3)	79	0	0	92	215	29	0	415
6.6 Moins arrivées internes (SS3)	2	0	0	5	15	1	0	23
6.7 Moins retours (SS3)	0	0	0	1	10	10	0	21
6.8 Egale offre Année précédente	48	51	228	213	250	95	21	906
6.9 Taux de perte absolue	2 %	0 %	0 %	1,9 %	0,4 %	0 %	0 %	0,4 %
6.10 Taux de départs internes	14,6 %	0 %	0,4 %	2,3 %	8 %	3,2 %	0 %	4 %
6.11 Taux de déperdition	0 %	0 %	0,9 %	6,6 %	4 %	2,1 %	0 %	3,1 %
6.12 Taux d'embauches au sortir des écoles	164,6 %	0 %	0 %	43,2 %	86 %	30,5 %	0 %	45,8 %
6.13 Taux d'arrivées internes	4,2 %	0 %	0 %	2,3 %	6 %	1,1 %	0 %	2,5 %
6.14 Taux de retours	0 %	0 %	0 %	0,5 %	4 %	10,5 %	0 %	2,3 %

Les bibliothèques publiques enregistrent le plus fort taux de perte absolue et de départs internes. Les bibliothèques postsecondaires ont le taux le plus élevé de déperdition. Les bibliothèques publiques présentent un taux important d'embauches de personnel au sortir des écoles. Le taux de retours le plus élevé se situe dans les bibliothèques spécialisées.

Tableau récapitulatif n° 6 : Taux de déperdition, taux de retour, etc.
- Personnel de bureau

	Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
6.1 Offre du moment (SS1) (personnel employé)	11	21	261	136	59	86	11	585
6.2 Plus perte absolue (SS2)	0	0	1	3	1	1	0	6
6.3 Plus départs internes (SS2)	1	0	0	1	1	2	0	5
6.4 Plus déperditions (SS2)	0	0	3	8	5	1	0	17

6.5	Moins embauches de personnel au sortir des écoles (SS3)	0	0	6	39	23	20	0	88
6.6	Moins arrivées internes (SS3)	0	0	0	0	5	0	0	5
6.7	Moins retours (SS3)	0	0	0	4	1	4	0	9
6.8	Egale offre Année précédente	12	21	259	105	37	66	11	511
6.9	Taux de perte absolue	0 %	0 %	0,4 %	2,9 %	2,7 %	1,5 %	0 %	1,2 %
6.10	Taux de départs internes	8,3 %	0 %	0 %	1,0 %	2,7 %	3 %	0 %	1 %
6.11	Taux de déperdition	0 %	0 %	1,2 %	7,6 %	13,4 %	1,5%	0 %	3,3 %
6.12	Taux d'embauches au sortir des écoles	0 %	0 %	2,3 %	37,1 %	62,2 %	30,3 %	0 %	17,2 %
6.13	Taux d'arrivées internes	0 %	0 %	0 %	0 %	13,5 %	0 %	0 %	1 %
6.14	Taux de retours	0 %	0 %	0 %	3,8 %	2,7 %	6 %	0 %	1,8 %

Les bibliothèques postsecondaires et scolaires présentent un taux de pertes absolues très proche du maximum enregistré par les bibliothèques universitaires, tandis que le taux le plus élevé de départs internes est enregistré par les bibliothèques publiques. Les bibliothèques scolaires ont des taux élevés de déperdition, d'embauches de personnel au sortir des écoles et d'arrivées internes. Le taux de retours le plus fort est enregistré par les bibliothèques spécialisées.

Tableau récapitulatif n° 7 : L'offre et la demande à court terme - Personnel scientifique

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
7.1	Offre du moment (SS1) (personnel employé)	20	65	329	259	345	143	23	1.184
7.2	Moins perte absolue	1	1	0	2	0	1	0	5
7.3	Moins départs internes	0	0	3	10	15	8	0	36
7.4	Moins déperditions	0	1	1	3	7	3	0	15
7.5	Plus embauches de personnel au sortir des écoles	12	0	35	130	176	55	0	408
7.6	Plus arrivées internes	0	0	2	3	18	4	0	27

7.7	Plus retours	0	0	2	0	1	2	0	5
7.8	Offre année suivante	31	63	364	377	518	192	23	1.568
7.9	Total des postes du moment (SS1)	25	65	332	267	375	161	23	1.248
7.10	Plus accroissement net 12 mois suivants	4	18	14	30	45	9	0	120
7.11	Demande année suivante	29	83	346	297	420	170	23	1.368
7.12	Demande année suivante	29	83	346	297	420	170	23	1.368
7.13	Moins offre année suivante	31	63	364	377	518	192	23	1.568
7.14	Besoins de recrutement/formation 12 mois suivants	-2	20	-18	-80	-98	-22	0	-200

Le tableau récapitulatif n° 7 indique le niveau de l'offre, de la demande et des besoins de recrutement et de formation au cours des 12 mois à venir pour le personnel d'encadrement.

Tableau récapitulatif n° 7 : L'offre et la demande à court terme - Personnel technique

		Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
7.1	Offre du moment (SS1) (personnel employé)	121	51	225	290	459	130	21	1.297
7.2	Moins perte absolue	1	0	0	2	1	0	0	4
7.3	Moins départs internes	7	0	1	5	20	3	0	36
7.4	Moins déperditions	0	0	2	14	10	2	0	28
7.5	Plus embauches de personnel au sortir des écoles	79	0	0	92	215	29	0	415
7.6	Plus arrivées internes	2	0	0	5	15	1	0	23
7.7	Plus retours	0	0	0	1	10	10	0	21
7.8	Offre année suivante	194	51	222	367	668	165	21	1.688
7.9	Total des postes du moment (SS1)	125	51	227	297	481	137	21	1.339
7.10	Plus accroissement net 12 mois suivants	13	5	15	35	49	21	0	138

7.11 Demande année suivante	138	56	242	332	530	158	21	1.477
7.12 Demande année suivante	138	56	242	332	530	158	21	1.688
7.13 Moins offre année suivante	194	51	222	367	668	165	21	1.688
7.14 Besoins de recrutement/formation 12 mois suivants	-56	5	20	-35	-138	-7	0	-211

Les chiffres montrent que les besoins de formation et de recrutement pour l'ensemble des bibliothèques, archives et services d'information sont nuls, exception faite pour la Bibliothèque nationale, les bibliothèques universitaires et les Archives nationales.

Tableau récapitulatif n° 7 : L'offre et la demande à court terme - Personnel de bureau

	Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
7.1 Offre du moment (SS1) (personnel employé)	11	21	261	136	59	86	11	585
7.2 Moins perte absolue	0	0	1	3	1	1	0	6
7.3 Moins départs internes	1	0	0	1	1	2	0	5
7.4 Moins déperditions	0	0	3	8	5	1	0	17
7.5 Plus embauches de personnel au sortir des écoles	0	0	6	39	23	20	0	88
7.6 Plus arrivées internes	0	0	0	0	5	0	0	5
7.7 Plus retours	0	0	0	4	1	4	0	9
7.8 Offre année suivante	10	21	263	167	81	106	11	659
7.9 Total des postes du moment (SS1)	16	21	262	146	75	91	11	622
7.10 Plus accroissement net 12 mois suivants	5	2	11	24	11	9	0	62
7.11 Demande année suivante	21	23	273	170	86	100	11	684
7.12 Demande année suivante	21	23	273	170	86	100	11	684

7.13 Moins offre année suivante	10	21	263	167	81	106	11	659
7.14 Besoins de recrutement/formation 12 mois suivants	11	2	10	3	5	-6	0	25

Ce tableau fait apparaître qu'hormis dans les bibliothèques spécialisées et aux Archives nationales, il y a effectivement partout nécessité d'embaucher et de former.

Tableau récapitulatif n° 8 : L'offre et la demande à moyen terme - Personnel scientifique

	Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
8.1 Offre du moment (SS1) (personnel employé)	20	65	329	259	345	143	23	1.184
8.2 Moins perte absolue	1	1	0	2	0	1	0	5
8.3 Moins départs internes	0	0	3	10	15	8	0	36
8.4 Moins déperditions	0	1	1	3	7	3	0	15
8.5 Plus embauches de personnel au sortir des écoles	12	0	35	130	176	55	0	408
8.6 Plus arrivées internes	0	0	2	3	18	4	0	27
8.7 Plus retours	0	0	2	0	1	2	0	5
8.8 Offre à cinq ans	31	63	364	377	518	192	23	1.568
8.9 Total des postes du moment (SS1)	25	65	332	267	375	161	23	1.248
8.10 Plus accroissement net dans les cinq ans à venir (SS5)	31	20	49	67	112	44	0	323
8.11 Demande à cinq ans	56	85	381	334	487	205	23	1.571
8.12 Demande à cinq ans	56	85	381	334	487	205	23	1.571
8.13 Moins offre à cinq ans	31	63	364	377	518	192	23	1.568
8.14 Recrutement et formation requis à moyen terme	25	22	17	-43	-31	13	0	3

Ce tableau fait apparaître un besoin de formation et de recrutement de personnel scientifique pour la Bibliothèque nationale, les bibliothèques publiques, les bibliothèques universitaires et les bibliothèques spécialisées. Les bibliothèques postsecondaires et scolaires

ont des besoins nuls en formation et recrutement car l'offre projetée à cinq ans devrait alors être supérieure à la demande escomptée.

Tableau récapitulatif n° 8 : L'offre et la demande à moyen terme - Personnel technique

	Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
8.1 Offre du moment (SS1) (personnel employé)	121	51	225	290	459	130	21	1.297
8.2 Moins perte absolue	1	0	0	2	1	0	0	4
8.3 Moins départs internes	7	0	1	5	20	3	0	36
8.4 Moins déperditions	0	0	2	14	10	2	0	28
8.5 Plus embauches de personnel au sortir des écoles	79	0	0	92	215	29	0	415
8.6 Plus arrivées internes	2	0	0	5	15	1	0	23
8.7 Plus retours	0	0	0	1	10	10	0	21
8.8 Offre à cinq ans	194	51	222	367	668	165	21	1.688
8.9 Total des postes du moment (SS1)	125	51	227	297	481	137	21	1.339
8.10 Plus accroissement net dans les cinq ans à venir (SS5)	35	9	64	91	122	44	0	365
8.11 Demande à cins ans	160	60	291	388	603	181	21	1.704
8.12 Demande à cinq ans	160	60	291	388	603	181	21	1.704
8.13 Moins offre à cinq ans	194	51	222	367	668	165	21	1.688
8.14 Recrutement et formation requis à moyen terme	-34	9	69	21	-65	16	0	16

Ce tableau fait apparaître l'offre et la demande de personnel technique à cinq ans. Les besoins de formation et de recrutement des bibliothèques publiques et scolaires qui en ressortent sont nuls (chiffres négatifs). Pour les autres, le calcul donne un résultat positif.

Tableau récapitulatif n° 8 : L'offre et la demande à moyen terme - Personnel de bureau

	Pub.	Nat.	Univ.	Post-sec.	Scol.	Spec.	Arch.	Total
8.1 Offre du moment (SS1) (personnel employé)	11	21	261	136	59	86	11	585
8.2 Moins perte absolue	0	0	1	3	1	1	0	6
8.3 Moins départs internes	1	0	0	1	1	2	0	5
8.4 Moins déperditions	0	0	3	8	5	1	0	17
8.5 Plus embauches de personnel au sortir des écoles	0	0	6	39	23	20	0	88
8.6 Plus arrivées internes	0	0	0	0	5	0	0	5
8.7 Plus retours	0	0	0	4	1	4	0	9
8.8 Offre à cinq ans	10	21	263	167	81	106	11	659
8.9 Total des postes du moment (SS1)	16	21	262	146	75	91	11	622
8.10 Plus accroissement net dans les cinq ans à venir (SS5)	30	2	55	62	48	31	0	228
8.11 Demande à cins ans	46	23	317	208	123	122	11	850
8.12 Demande à cinq ans	46	23	317	208	123	122	11	850
8.13 Moins offre à cinq ans	10	21	263	167	81	106	11	659
8.14 Recrutement et formation requis à moyen terme	36	2	54	3	41	42	0	191

Les résultats du calcul des besoins en recrutement et formation de personnel de bureau sont positifs pour tous les types de bibliothèques.

Tableau récapitulatif n° 9 : Nombre de diplômés des organismes de formation

		Personnels scientifiques	Personnels techniques
9.1	An 1	743	695
9.2	An 2	850	532
9.3	An 3	1.067	331
9.4	An 4	928	360
9.5	An 5 (année en cours)	967	243
9.6	An 6	684	272
9.7	An 7	761	113
9.8	An 8	764	169
9.9	An 9	651	145
9.10	An 10	667	145

Le tableau 9 indique le nombre total de personnels scientifiques et techniques diplômés sortis des établissements de formation pendant les cinq années précédentes (1982-1986) et qui seront formés au cours des cinq années suivantes (1987-1991).

Informations complémentaires

Les informations fournies dans la section des questionnaires complémentaires ont trait aux problèmes rencontrés par les bibliothèques, les services d'information et les archives. Le principal problème réside dans le manque de personnel. Dans les écoles, les bibliothécaires enseignent et gèrent la bibliothèque en même temps. Les bibliothèques publiques n'ont parfois pour tout personnel que des agents techniques et des gardiens. Le bibliothécaire d'une bibliothèque publique déclare avoir été gardien auparavant. Le manque de bibliothécaires diplômés est un autre problème. Le recrutement de personnels scientifiques ou techniques est, dans certains cas, bloqué par des pressions politiques, les bibliothèques se trouvant ainsi privées de tout personnel qualifié.

Le budget de création de postes est gelé. C'est là le véritable problème qui entrave la bonne gestion et le développement des bibliothèques.

Recommandations

Les pouvoirs publics devraient se préoccuper davantage des problèmes auxquels les bibliothèques, sercices d'information et archives sont, pour la plupart, confrontés. Une augmentation du budget de ces institutions qui permettrait de mieux former le personnel et de recruter des personnes plus qualifiées serait un moyen d'y remédier.

Une commission nationale chargée du développement des bibliothèques à l'échelle nationale devrait être établie. Cette commission pourrait être composée d'experts ou de bibliothécaires expérimentés, de formateurs, de spécialistes de l'information et de domaines connexes appartenant à des institutions diverses. Elle aurait pour tâche d'analyser les problèmes et de formuler à l'intention du gouvernement des recommandations en vue de leur solution. Elle pourrait également élaborer des grilles de qualification correspondant aux différents postes, administratifs, techniques, etc., nécessaires dans une bibliothèque.

Les organisations internationales peuvent également jouer un rôle important en aidant par des concours financiers à la mise en oeuvre de différentes méthodes de développement et de formation du personnel, y compris d'outils tels que cette étude-enquête sur les besoins en main-d'oeuvre.

REFERENCES

1. Annuaire des bibliothèques spécialisées en Thaïlande. Bangkok, Association des bibliothèques thaïlandaises, 1985, 275 p. (en thaï).

2. Liste des écoles publiques nationales d'enseignement secondaire. Bangkok, Département de l'enseignement général, 1986 (ronéo., en thaï).

3. Liste des écoles primaires. Bangkok, 1987 (ronéo., en thaï).

4. Liste des écoles professionnelles privées (ronéo., en thaï).

5. Lites des écoles publiques régionales d'enseignement secondaire. Bangkok, Département de l'enseignement général, 1986 (ronéo., en thaï).

6. MOORE, Nick. Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information. Volume I, Manuel ; Volume II, Questionnaires et documents d'accompagnement. Paris, UNESCO, 1986, 87 p. et 32 p. respectivement.

8. Thai Government Organization Directory (Annuaire des organisations gouvernementales thaïlandaises). 7e éd. Bangkok, Division des informations étrangères, Département des relations publiques, 1986 (en thaï et en anglais).

PREVOIR L'AVENIR : LES BESOINS FUTURS EN MAIN-D'OEUVRE DANS LE SECTEUR DES BIBLIOTHEQUES ET DE L'INFORMATION EN AFRIQUE AUSTRALE

par

J.R. NEILL et D.M. MBAAKANYI
Université du Botswana
Gabarone, Botswana

Introduction

La seule chose qu'on puisse avancer avec certitude quand il s'agit de prédire les besoins en matière de main-d'oeuvre, c'est que ces prévisions sont forcément imprécises, peu fiables, hasardeuses et généralement assez éloignées de ce que seront les besoins effectifs. Il n'y a pas d'exemple de prévision infaillible en ce domaine.

Au Royaume-Uni par exemple, les deux secteurs professionnels qui ont fait l'objet des études prospectives les plus minutieuses et les plus suivies sont ceux de la santé et de l'enseignement. Or, jusqu'à une date assez récente, cette planification a abouti à former des médecins en nombre très insuffisant et à l'inverse des effectifs d'enseignants pléthoriques (1).

De même, une analyse récente (2) des études consacrées aux professions de bibliothécaire et de documentaliste au Royaume-Uni a révélé que les décisions concernant la main-d'oeuvre s'appuient sur des statistiques peu fiables et que l'on dispose généralement d'informations très insuffisantes sur les effectifs dans ce domaine. S'agissant d'une profession dont la fonction essentielle est d'informer, voilà qui n'inspire guère confiance dans la profession elle-même ou dans la panacée proposée par les spécialistes des projections en matière de main-d'oeuvre.

A plus forte raison, les pays moins avancés, qui n'ont pas la même capacité de saisie des données statistiques et démographiques, ont encore moins de chances de résoudre le casse-tête qui consiste à prévoir leurs futurs besoins en main-d'oeuvre. Cette réflexion s'applique en tout cas à l'Afrique australe, centrale et orientale, régions pour lesquelles, malgré certains efforts, on n'est pas encore parvenu à établir des prévisions fiables des besoins futurs en main-d'oeuvre des bibliothèques et services d'information.

Les premières tentatives

La formation de personnel compétent est sans doute un facteur des plus essentiels pour le fonctionnement du système de bibliothèques et de centres d'information dont s'est doté un pays et suppose naturellement l'établissement régulier de prévisions exactes des nombres, types et caractéristiques du personnel correspondant aux postes pourvus ou à pourvoir. Et pourtant, on ne réussit pas à obtenir une projection convenable des besoins futurs de main-d'oeuvre à partir de paramètres tels que le recrutement, le niveau d'études, l'intitulé du poste, la place dans l'organigramme fonctionnel, les déperditions, les promotions, le profil des carrières, les compétences, les tâches et les fonctions.

Dans l'ensemble de la région et surtout depuis l'indépendance, la planification de la main-d'oeuvre a consisté pour l'essentiel à comparer la croissance économique prévue et les besoins futurs en main-d'oeuvre pour calculer le nombre de spécialistes que le système éducatif devrait former pour répondre à cette demande. Cela a donné naissance à un certain nombre d'enquêtes nationales qui s'attachaient surtout à repérer les carences en personnel pour prévoir à partir de là les besoins futurs (3). Malheureusement, ces travaux semblent avoir jusqu'ici négligé le secteur des bibliothèques et de l'information bien qu'il existe plusieurs filières de formation théorique et pratique des bibliothécaires dans la région. En fait, il apparaît que, même au niveau de la collecte des données de base, on manque de renseignements sérieux, analyses et statistiques n'étant probablement même pas établies à l'échelon national ou régional.

Nous ne nions pas pour autant qu'un certain nombre de tentatives aient été faites dans la région pour apprécier les besoins de main-d'oeuvre. On en connaît plusieurs exemples qui s'inscrivent pour la plupart dans la perspective de la mise en place d'une filière de formation des bibliothécaires. Les plus remarquables sont le rapport de John Dean (4) sur l'Afrique orientale et centrale et l'étude de portée plus restreinte consacrée par Ronald Benge (5) au Botswana, au Lesotho et au Swaziland.

La mission de consultant confiée au professeur Dean consistait essentiellement à définir le lieu le plus adapté où créer une formation de troisième cycle en bibliothéconomie et à évaluer les besoins régionaux de main-d'oeuvre afin de vérifier si une telle formation était viable. Le consultant prévoyait que les postes créés devraient pratiquement doubler en cinq ans comme suit :

- postes scientifiques existant en 1974	371
- postes à créer d'ici 1980	679
- déperditions (1975-1980)	184
- nombre de diplômés requis de la future école (1975-1980)	863

Il n'est guère facile de se prononcer sur l'exactitude de ces prévisions dans la mesure où l'institut rattaché à l'Université de Nairobi dont Dean préconisait la création n'a jamais vu le jour et que, comme nous l'avons déjà mentionné, rares sont les renseignements sérieux sur la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information dont on dispose. Il existe actuellement dans la région deux cursus de formation de troisième cycle, en Ouganda et au Botswana : le premier compte si peu d'étudiants (apparemment tous originaires de l'Ouganda) qu'il est pratiquement inopérant ; le deuxième, qui s'est ouvert en 1986, n'admet guère plus d'une douzaine d'étudiants par an, originaires du Botswana et de la région. Il est vrai que pour la plupart, les étudiants de troisième cycle vont se former en dehors de la région (notamment aux Etats-Unis et au Royaume-Uni), mais cela étant, force est d'admettre que les projections de Dean n'ont pu être ni infirmées ni confirmées, puisque le projet d'école régionale qu'il préconisait ne s'est jamais matérialisé.

Les Universités du Botswana, du Lesotho, du Swaziland sont depuis longtems regroupées au sein d'un système régional qui associe les trois pays. C'est ce qui explique la mission d'étude confiée à Ronald Benge concernant l'avenir d'une formation de bibliothécaires, à créer dans l'une des trois universités nationales et où pourraient s'inscrire les étudiants des trois pays. Bien évidemment, Benge s'est efforcé de quantifier la demande effective de bibliothécaires dans la sous-région pour déterminer si l'importance des besoins justifiait la mise en place d'un cursus de formation et était garante de son devenir. Pourtant, ce qui frappe dans son rapport, c'est l'absence de données chiffrées. Les seuls chiffres fournis concernent les

effectifs du personnel qualifié ou semi-qualifié en poste à la date de l'enquête : à savoir, 25 personnes, chiffre qui devait être multiplié par 5 ou 6 au cours des cinq années suivantes.

Il est paradoxal que la proposition de Dean (création d'une école régionale de bibliothécaires) qui s'appuyait sur une enquête assez complète n'ait jamais vu le jour, alors que celle de Benge (création d'une école sous-régionale) dont on peut difficilement en dire autant a donné naissance au très performant Département de bibliothéconomie de l'Université du Botswana. Il est évident que cela s'explique par toute une série de facteurs qui n'ont rien à voir avec les prévisions de main-d'oeuvre. Toujours est-il que le rapport de Benge, qui avait pratiquement négligé de faire des projections ou de quantifier la demande, a abouti à la création d'un établissement de formation dont le rayonnement est tel qu'il accueille aujourd'hui des étudiants venus non seulement du Botswana, du Lesotho et du Swaziland mais aussi de Zambie, du Malawi, du Zimbabwe, de Tanzanie, d'Ouganda, du Kenya, du Soudan, d'Ethiopie, du Cameroun, des Seychelles (6) et de Maurice.

Le séminaire de Harare

En mars 1985, la Fondation allemande pour le développement international (DSE) a réuni à Harare (Zimbabwe) un groupe représentatif de bibliothécaires, archivistes et spécialistes de l'information de la région dans le cadre de ses habituelles "rencontres d'experts". Le principal objectif de cette réunion était de définir les besoins en personnel des bibliothèques et centres d'information de la région. Des monographies ont été rédigées à cette occasion sur les dix pays suivants : Ethiopie, Kenya, Lesotho, Maurice, Ouganda, Seychelles, Somalie, Swaziland, Tanzanie et Zambie.

Ces documents donnent une bonne vue d'ensemble de l'état actuel des prévisions régionales concernant les besoins de main-d'oeuvre du secteur. D'une manière générale, on peut dire que les données sur l'emploi des bibliothécaires et documentalistes sont (quand elles existent) ignorées, incomplètes, imprécises ou trompeuses. L'un des premiers objectifs de ces monographies était de quantifier le nombre des bibliothécaires et documentalistes en poste actuellement. Tâche apparemment simple : pourtant, force est de constater qu'à une ou deux exceptions près, il n'existe aucun document permettant de chiffrer de manière concise le personnel actuellement employé dans les bibliothèques d'Afrique australe, centrale et orientale. Il existe même un pays pour lequel le rapporteur a dû reconnaître qu'on ignorait jusqu'au nombre des bibliothèques en activité. Ce manque d'information est bien évidemment un obstacle majeur à toute planification systématique de la main-d'oeuvre aux niveaux tant national que régional.

Cela n'a pas empêché les experts réunis à Harare d'essayer de prévoir les besoins en main-d'oeuvre spécialisée de leurs pays respectifs. Leurs conclusions, comme la plupart d'entre eux l'ont d'ailleurs reconnu, doivent être traitées avec beaucoup de circonspection car elles sont dans l'ensemble peu fiables. Evidemment, ce n'était pas exactement ce qu'attendait la DSE quand elle a commandé ces rapports et organisé la réunion. L'intention initiale était simplement d'évaluer le nombre de bibliothécaires et documentalistes à former dans la région au cours de la période 1985-1987, ce qui aurait aidé la DSE à fixer ses priorités et revoir son programme de bourses en conséquence. Cette entreprise relativement simple s'est avérée en fait très ardue pour toutes sortes de raisons qui sont révélatrices des multiples problèmes prévisionnels auxquels sont confrontés les planificateurs de main-d'oeuvre.

L'enquête régionale de la DSE

Plus la réunion d'Harare avançait et plus il devenait évident qu'elle ne donnerait pas les résultats escomptés. Or à la même époque, aussi bien la DSE que le Département de bibliothéconomie de l'Université du Botswana s'étaient chacun de son côté mis en relation avec Nick Moore, qui était alors en train d'élaborer et de tester ses directives pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information, celles qui devaient être publiées par la suite par l'UNESCO.

A l'origine, il était prévu de tester ce projet de directives uniquement au Botswana, mais quand il a été informé de la réunion qui devait se tenir à Harare, Moore a vu là une occasion unique de soumettre aux représentants de toute la région son projet de modèle d'enquête et peut-être même de l'utiliser pour une enquête régionale. La DSE ayant donné son accord, il a été convenu de s'inspirer de ces principes directeurs pour proposer une enquête régionale à la réunion d'Harare. Malheureusement, aussi bien pour la DSE que pour Nick Moore, cette enquête ne s'est pas déroulée comme les deux parties l'avaient envisagé chacune de son côté.

Buts et objectifs

Comme on l'a vu, l'intention initiale de DSE était d'évaluer la demande régionale potentielle de formation émanant du secteur de l'information et des bibliothèques. Il avait été convenu au séminaire d'Harare de procéder pour cela à une enquête par questionnaire sur la main-d'oeuvre afin de dresser un inventaire exhaustif des services de bibliothèques, de documentation et d'archives des administrations publiques de tous les pays concernés.

Malheureusement, les participants à la réunion d'Harare, à laquelle Moore n'avait pu assister, s'intéressaient à son projet d'enquête uniquement pour la commodité de son questionnaire, sans se soucier de ses objectifs globaux. Or, Moore, convaincu qu'il était de l'importance de la formation pour la planification et le développement de la main-d'oeuvre du secteur de l'information avait élaboré des directives très ambitieuses, abordant tous les aspects de la planification de la main-d'oeuvre, en vue d'obtenir une bonne vision globale de cette main-d'oeuvre et de ses différents éléments. Que les participants au séminaire d'Harare ne l'aient pas compris ne pouvait que poser des problèmes et nous verrons que c'est très exactement ce qui s'est produit. En outre, aussi bien la DSE que les bibliothécaires et spécialistes de l'information réunis à Harare ont manifestement sous-estimé les difficultés de l'entreprise et n'ont pas compris qu'avant de se lancer dans l'administration d'un questionnaire d'enquête sur la main-d'oeuvre il fallait s'entendre sur une liste d'objectifs bien précis. Moyennant quoi le travail a été fait par deux enquêteurs distincts ayant chacun des objectifs différents et ignorant ce que l'autre souhaitait vraiment, supervisant à l'échelle de la région des équipes d'enquêteurs probablement tout aussi ignorants des bases sur lesquelles aurait dû reposer leur travail.

L'absence d'une approche normalisée s'est révélée être l'un des principaux obstacles à la réussite de l'entreprise. En particulier, on n'avait pas pris la peine de définir au préalable les termes utilisés dans le questionnaire et donc les catégories couvertes, ce qui a abouti à des définitions discordantes des catégories de personnel scientifique et technique au sein du groupe cible. Faute d'instructions préalables sur le type de données à recenser, il s'est révélé impossible de procéder à un dénombrement rationnel donnant des résultats cohérents. En outre, certains répondants n'ont même pas pu fournir une liste complète des bibliothèques et centres de documentation opérant dans la région. Or cette seule information aurait été plus riche d'enseignements que la masse des données effectivement recueillies.

Le questionnaire

Le séminaire d'Harare a ensuite entrepris d'adapter et d'adopter un questionnaire (voir appendice) basé sur ceux de Moore avec un certain nombre de différences qui ont pris toute leur signification quand la DSE et Moore se sont mis en demeure, chacun de leur côté, de procéder au dépouillement.

La question 1, parfaitement simple à première vue, paraît pratiquement reprendre les directives de Moore. Toutefois, nous avons vu qu'une enquête nationale exhaustive destinée à préparer une analyse régionale n'était envisageable que dans les pays disposant au départ d'une liste précise et à jour des institutions concernées. Comme il y a un certain nombre de pays où il est assez improbable qu'une telle information existe, il y avait peu de chance qu'on puisse réaliser un inventaire relativement sérieux des bibliothèques.

Par ailleurs, la distinction entre Bibliothèque nationale et bibliothèques publiques figurant aussi bien dans le questionnaire de la DSE que dans celui de Moore n'est peut-être pas très réaliste dans le contexte de la région, ni même du continent africain. Dans la plupart des cas en effet, la Bibliothèque nationale, si elle assume un certain nombre des fonctions généralement attendues des bibliothèques nationales, a pour mission essentielle la mise en place d'un service de bibliothèques publiques.

L'enquête de la DSE compliquait encore l'énoncé de la question en introduisant une distinction entre centres de documentation/information et bibliothèques spécialisées. On peut se demander s'il était nécessaire, en premier lieu, d'établir d'aussi nombreuses distinctions concernant le type de service et la multiplicité de termes différents définis dans l'enquête de la DSE ne se justifiait certainement pas compte tenu du nombre de bibliothèques et de services d'information existant dans la région.

Il aurait mieux valu ne retenir que trois grandes catégories - nationale/publique, scolaire/universitaire (école, établissement postsecondaire, université) et spécialisée (y compris les archives et les centres d'information) - ce qui aurait été plus conforme à l'état réel de développement des bibliothèques et centres d'information de la région. Il est intéressant d'ailleurs de constater que même pour la tentative d'analyse figurant au tableau 1, on n'a pas jugé utile d'identifier les personnels par le type de service où ils travaillent. Moore lui-même n'est pas parvenu apparemment à justifier l'existence d'une telle matrice pour le classement par catégorie des bibliothécaires et documentalistes.

On voit bien l'intérêt de recueillir de telles informations dans un pays comptant de nombreux bibliothécaires employés dans un grand nombre d'établissements de type différent, et où existe tout un éventail de possibilités de formation, dans le système formel ou au titre de la formation permanente. Mais dans la majorité des pays de la région qui n'ont à leur actif qu'un seul établissement faisant fonction de bibliothèque nationale-publique centralisée, une ou deux bibliothèques universitaires dans le meilleur des cas, quelques rares bibliothèques spécialisées et pratiquement pas de bibliothèque scolaire, avec et parfois un unique établissement de formation dont l'ambition se borne au fond à former des bibliothécaires généralistes, une volonté de classement aussi minutieux serait quelque peu absurde.

La question 2 avait été très critiquée par Moore lorsqu'il élaborait ses directives car il la trouvait trop détaillée ; cela dit, on peut comprendre les participants du séminaire d'Harare qui n'étaient peut-être que trop conscients de la confusion des structures de l'emploi dans la région

et de la nécessité d'aller au-delà de la simple distinction entre personnel scientifique, technique et de bureau.

Cette question a au moins le mérite de mettre en lumière la très grande diversité des titres que peut posséder un bibliothécaire de profession : cela ne pose pas de problèmes majeurs quand les actifs du secteur sont nombreux mais dans un petit pays où les spécialistes peuvent n'être que quelques-uns, il est frappant de voir combien l'arrivée d'une personne en possession d'un titre inhabituel peut créer de perturbations. Le récent débat concernant l'attribution du MLS (Master of Library Science) de Loughborough à des bibliothécaires non titulaires d'un diplôme de deuxième cycle en constitue un exemple. Quoi qu'il en soit, ce qui justifie davantage le détail de la question 2, c'est l'importance dans la région du nombre des postes de niveau "scientifique" confiés à des personnes ne possédant pas les titres requis. Certes, Moore préconise dans ses directives de ne pas se préoccuper des titres, allant jusqu'à demander qu'on classe dans la catégorie personnel technique un bibliothécaire de formation occupant un poste technique, mais cela ne répond pas à la question posée.

L'une des conclusions à laquelle sont parvenus les participants au séminaire d'Harare est qu'il fallait connaître non seulement la structure des postes - scientifiques, techniques et de bureau - mais surtout la répartition des différents types de personnel entre ces catégories. Faute de définition claire de ce qui permet de classer quelqu'un dans la catégorie du personnel scientifique ou du personnel technique, il semble tout à fait vain de s'interroger sur les titres. Dans cette région, on voit non seulement des personnels techniques occuper des postes scientifiques faute de bibliothécaires diplômés mais aussi, dans certains pays, des titulaires de diplômes qui les feraient classer normalement parmi le personnel technique, classés dans la catégorie scientifique par un employeur et dans la catégorie technique par un autre. La situation en Afrique australe, centrale et orientale, est certainement beaucoup plus complexe que Moore ne l'avait envisagé et même si, comme nous le verrons par la suite, le questionnaire de la DSE n'a pas vraiment résolu les problèmes que cela pose, les participants du séminaire d'Harare semblent en avoir du moins reconnu et apprécié la complexité.

Les questions 3 et 4 sont celles auxquelles la DSE voulait vraiment apporter une réponse. Tant qu'on n'avait pas précisé ce qu'on entendait exactement par "programme de perfectionnement du personnel", la question 3 n'avait qu'un intérêt limité alors que la question 4, qui s'efforçait de quantifier les besoins de formation, était manifestement plus pertinente. Ce qui vient d'être dit sur les titres est tout aussi valable ici, avec cette précision supplémentaire que l'indication des titres ALA (Associate of the Library Association) et FLA (Fellow of the Library Association) ne semble plus se justifier. Par ailleurs, la présence des catégories D., E. et F. n'a fait que compliquer l'analyse car elles sont extrêmement ambiguës et gênantes. Peut-être aurait-il fallu introduire une troisième catégorie de personnel (les stagiaires) en sus du personnel scientifique et du personnel technique ; on aurait ainsi évité bien des malentendus.

Les questions 5, 6 et 7 peuvent être traitées ensemble car elles obéissent au même objectif : évaluer l'offre "active" en calculant les départs et les arrivées sur une période de 12 mois pour tenter de voir comment évolue la population active du secteur. Malheureusement, en raison de la mauvaise formulation de la question 6 qui cherchait à établir la destination de ceux qui partaient, il s'est avéré impossible en cours d'analyse de quantifier exactement cette offre active. En effet, il est superflu de se demander pourquoi quelqu'un quittait le service ; par contre, comme Moore l'avait bien vu dans son étude, il est vital de

savoir si ceux qui s'en vont quittent leur poste pour un autre analogue dans le même secteur ou abandonnent la profession pour une autre tout à fait différente, amputant ainsi de leur force de travail le secteur des bibliothèques et de l'information.

A l'origine, l'enquête devait porter sur la quasi-totalité des pays d'Afrique australe, centrale et orientale (Maurice, Ouganda, Zimbabwe, Somalie, Kenya, Ethiopie, Soudan, Rwanda, Lesotho, Botswana, Zimbabwe, Tanzanie, Zambie, Swaziland, Seychelles et Malawi). Dans chaque pays, des institutions avaient été désignées pour administrer et dépouiller les questionnaires au plan national, la DSE s'engageant à établir un bilan régional à partir de ces travaux et à le faire paraître dans une de ses publications périodiques. Malheureusement, les seuls pays à avoir répondu sont le Botswana, le Zimbabwe, le Soudan, Maurice, la Tanzanie et les Seychelles et rien ne prouve que dans leur cas l'enquête ait été exhaustive. Il va sans dire que la DSE n'a pas pu exploiter et publier des résultats aussi incomplets et il semble qu'elle ait renoncé à ce projet.

Cette décision était probablement justifiée car, comme nous l'avons vu dans la section précédente, le questionnaire de l'enquête était mal rédigé (ce qui expliquerait le faible nombre de réponses) et son dépouillement aurait été très difficile. Toutefois, les auteurs du présent document ont été bien obligés de procéder à un début d'analyse, ne serait-ce que pour étayer leur critique des questionnaires en particulier et de l'enquête en général. Si incomplète que soit cette analyse en raison du nombre des omissions et des erreurs, les auteurs pensent qu'elle peut fournir certaines indications intéressantes et relancer l'idée d'une enquête régionale sur la main-d'oeuvre mieux conçue car forte des leçons de cette première tentative.

En fait, nous nous sommes aperçus qu'il était tout à fait possible de dépouiller le questionnaire en suivant les directives élaborées par Moore, même si comme on l'a vu, les résultats sont trop incomplets pour permettre d'en tirer des conclusions définitives. Par exemple, il a été relativement facile de calculer le pourcentage des postes vacants pour les différentes catégories de personnel en faisant le rapport entre le nombre des postes vacants et le nombre total des postes.

Tableau 1 : Analyse partielle de l'enquête régionale de la DSE sur la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information

		Personnel scientifique	Personnel technique	Personnel de bureau
1.	Personnel en poste	206	523	758
2.	En formation	14	55	9
3	Postes vacants	134	231	83
4.	Postes gelés	38	18	8
5.	Total des postes	340	754	841
6.	Pourcentage de postes vacants	39 %	31 %	10 %
7.	Nombre total des départs	52	23	62
8.	Nombre total des arrivées	44	55	75
9.	Taux de renouvellement	25 %	4 %	3 %
10.	Projection à cinq ans	454	634	362

De même, il est tout à fait possible de calculer le taux de renouvellement pour chaque catégorie de personnel en exprimant en pourcentage le rapport entre le nombre des personnes ayant quitté leur emploi au cours des 12 mois précédents et le nombre total des personnes en poste. Mais cette opération apparemment simple met en évidence certaines erreurs de formulation. Par exemple, le questionnaire tel qu'il est conçu ne permet pas d'établir clairement si les personnes en formation sont ou non comprises dans le nombre des personnels en poste.

Bien entendu, il serait hasardeux de prétendre tirer des conclusions définitives de l'analyse partielle d'une enquête aussi incomplète ; mais même avec une marge d'erreur de l'ordre de 50 %, on constate que le taux des postes scientifiques et techniques vacants est remarquablement élevé et correspond d'ailleurs à l'impression générale qu'apporte une connaissance même sommaire de l'évolution du secteur dans la région. En tout cas, certaines conclusions s'imposent : les possibilités de formation sont insuffisantes par rapport à la demande du marché ; la profession de bibliothécaire ne fait pas recette et les candidats ayant le profil de l'emploi sont en nombre insuffisant. Ce qu'il faut retenir pourtant c'est que si incomplète que soit cette enquête, un dépouillement même partiel a suffi à mettre en lumière un problème majeur : c'est là le type d'information qui, dûment analysée et corroborée, peut emporter la décision des planificateurs et responsables et convaincre des administrateurs soucieux d'économie de la nécessité d'agir.

L'avenir

Il n'existe manifestement pas à ce jour d'études satisfaisantes sur le personnel du secteur des bibliothèques et de l'information dans la région : même au niveau de l'information de base on ne dispose pas encore de données, de chiffres et de statistiques sérieuses. L'enquête de la DSE doit donc être considérée comme une première tentative dans ce sens ; malgré ses lacunes, elle aura joué un rôle extrêmement utile et fait entrevoir certaines caractéristiques importantes de la main-d'oeuvre régionale du secteur des bibliothèques et de l'information. Il ne faut pas s'en tenir là. L'idéal serait d'adopter à l'échelle régionale un modèle de planification de la main-d'oeuvre et d'organiser une série d'enquêtes régulières tous les trois ou cinq ans d'où se dégageraient les caractéristiques et l'image globale de la main-d'oeuvre dans ce secteur.

Cela dit, s'il est important d'obtenir des données chiffrées pour assurer un développement maximal de la main-d'oeuvre, il faut aussi étoffer cette information. Par exemple, il serait intéressant de connaître non seulement le nombre des personnes employées au sein d'un large système de bibliothèques mais aussi la manière dont elles sont déployées, les tâches qu'elles exécutent, si ces tâches ont un rapport avec la formation qu'elles ont reçues ou devraient recevoir et surtout si le personnel est suffisamment qualifié pour s'adapter au changement, voire pour l'impulser éventuellement. Il existe déjà un modèle opérationnel pour les prévisions quantitatives ; dès lors que celui-ci aura été correctement appliqué, on pourra passer à l'étape suivante, fort importante elle aussi, c'est-à-dire élaborer un modèle similaire pour tenter d'évaluer la manière dont la main-d'oeuvre est utilisée à l'heure actuelle et recueillir les informations nécessaires pour qu'elle le soit plus efficacement à l'avenir.

NOTES ET REFERENCES

1. Turner, J.D., The role of the University of Botswana in Meeting National Manpower Requirements. Dans M. Crowder (dir. publ.), Education for Development in Botswana. Gaborone, Macmillan, 1984.

2. Report of the UGC/NAB Transbinary Working Group on Librarianship and Information Studies, juin 1986 (monographie non publiée).

3. Lire en particulier : Republic of Botswana, Ministry of Finance and Development Planning, Manpower and Employment in Botswana, Government Printer, 1973. Malawi Government, Manpower and Social Services Section, Manpower Survey : Results of the Survey and Analysis Requirements 1971-1980, Zomba, Government Press. Swaziland Government, Ministry of Finance and Economic Planning, Skills for the Future : Education and Manpower Perspectives in Swaziland, Mbabane, 1978. Republic of Tanzania, Manpower Planning Division, Annual Report to the President, Dar es-Salaam, 1970. Zambia, Office of the President, Zambian Manpower, Government Printer, Lusaka, 1969. Zimbabwe Patriotic Front, Zimbabwe Manpower Survey, IUEF, 1978.

4. Dean, J., A Regional Library Science Program for Eastern Africa (ronéotypé), Perth, 1974.

5. Benge, R.C., Report on a Visit to Lesotho, Swaziland, and Botswana (ronéotypé), 1976.

6. Huttemann, L. (dir. publ.), Manpower Training Needs : Proceedings and Papers of the Information Experts Meeting, 18-21 mars 1985, Harare, Zimbabwe. DOK 1309 A/a. Bonn. Fondation allemande pour le développement international, juillet, 1985.

7. Moore, N., Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information, Paris, UNESCO, 1987.

8. Gibbons, F. et J.R. Neil (dir. publ.), Education and Training for Librarianship and Information Work in Southern, Central, and Eastern Africa. Travaux du séminaire post-SCECSAL organisés à l'Université du Botswana, 11-12 août 1986 (parution mai 1988).

ANNEXE

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE SUR LA MAIN-D'OEUVRE DE LA DEUTSCHE STIFTUNG FUR INTERNATIONALE ENTNICHLUNG (DSE)

Questionnaire de l'enquête sur la main-d'oeuvre (seconde et dernière version)

1. Cochez la case qui correspond le plus à votre type de service :

   Bibliothèque publique ☐

   Bibliothèque nationale ☐

   Bibliothèque universitaire ☐

   Bibliothèque d'établissement d'enseignement postsecondaire ☐

   Bibliothèque scolaire ☐

   Service d'archives ☐

   Centre de documentation ☐

   Bibliothèque spécialisée :

   - Administration publique ☐
   - Entreprise ☐
   - Recherche ☐
   - Musée ☐

2. Indiquez (dans la case appropriée) le nombre total de personnes actuellement en poste dans votre organisation (n'indiquer que le titre ou diplôme le plus élevé) :

   A. Personnel scientifique :

   - ALA (Membre associé de la Library Association) ☐
   - FLA (Membre (Fellow) de la Library Association) ☐
   - B.A./B.Sc. (Licence de bibliothéconomie) ☐
   - B.Sc. (Licence de sciences de l'information) ☐
   - Postgraduate Diploma (Diplôme universitaire supérieur) ☐

M. Sc. (Mastère de sciences de l'information) ☐

M.L.S. (Mastère de bibliothéconomie) ☐

M. Phil. (Mastère de philologie) ☐

Ph. D. (Doctorat) ☐

B. Personnel technique : ☐

C. Personnel de bureau : ☐

D. Titulaires d'un B.A./B.Sc. dans des disciplines autres que la bibliothéconomie : ☐

E. Formation en cours d'emploi : ☐

F. Divers : ☐

Précisez : _____

3. Avez-vous un programme de perfectionnement du personnel

Oui ☐ Non ☐

(Si la réponse est affirmative, passez à la question 4, sinon passez à la question 5.)

4. Indiquez le nombre de personnes en cours de formation et/ou ayant besoin de formation, dans chacune des catégories suivantes :

A. Personnel scientifique : ALA (Membre associé de la Library Association) ☐

FLA (Membre (Fellow) de la Library Association) ☐

B.A./B.Sc. (Licence de bibliothéconomie) ☐

B.Sc. (Licence de sciences de l'information) ☐

Postgraduate Diploma (Diplôme universitaire supérieur) ☐

M. Sc. (Mastère de sciences de l'information) ☐

M.L.S. (Mastère de bibliothéconomie) ☐

M. Phil. (Mastère de philologie) ☐

Ph. D. (Doctorat) ☐

B. Personnel technique : ☐

C. Personnel de bureau : ☐

D. Titulaires d'un B.A./B.Sc. dans des disciplines autres que la bibliothéconomie : ☐

E. Formation en cours d'emploi : ☐

F. Divers : ☐

Précisez : _____

5. Indiquez le nombre de personnes qui ont quitté le service au cours des 12 derniers mois, dans chacune des catégories suivantes :

Personnel scientifique ☐
Personnel technique ☐
Personnel de bureau ☐
Titulaires d'un B.A./B.Sc. dans des disciplines autres que la bibliothéconomie ☐
Divers ☐

Précisez _____

6. Indiquez la raison des départs intervenus dans votre service :

	Décès	Démission	Licenciement	Formation	Changement d'emploi	Divers
Personnel scientifique						
Personnel technique						
Personnel de bureau						
Divers						

7. Indiquez le nombre de personnes qui sont entrées dans votre service au cours des 12 derniers mois :

Personnel scientifique ☐
Personnel technique ☐
Personnel de bureau ☐
Titulaires d'un B.A./B.Sc. dans des disciplines autres que la bibliothéconomie ☐
Divers ☐

Précisez _____

8. Indiquez le nombre de postes de votre service qui sont actuellement vacants et/ou gelés :

	Vacants	Gelés
Peronnel scientifique		
Personnel technique		
Personnel de bureau		
Divers		

Pour la rubrique "Divers", veuillez préciser : _____

9. Indiquez le nombre de personnes dont vous aurez besoin au cours des cinq prochaines années :

	L'année prochaine	Les 2 prochaines années	Les 3 prochaines années	Les 4 prochaines années	Les 5 prochaines années
Personnel scientifique					
Personnel technique					
Personnel de bureau					
Divers					

Pour la rubrique "Divers", veuillez préciser : _____

10. Quel type de formation continue souhaiteriez-vous voir offrir ? Cochez la case correspondante :

	Atelier	Séminaire	Cours de vacances	Cours de brève durée	Divers
Personnel scientifique					
Personnel technique					
Personnel de bureau					

Pour la rubrique "Divers", veuillez préciser : _____

Précisez le thème d'étude que vous souhaiteriez voir traité dans chaque type de formation continue parmi ceux énumérés ci-après :

A = Gestion
B = Informatique
C = Relations publiques
D = Gestion des documents
E = Documentation
F = Etudes relatives aux utilisateurs
G = Formation des utilisateurs
H = Divers (précisez : _____)

(N'inscrire qu'une lettre par case)

	Atelier	Séminaire	Cours de vacances	Cours de brève durée	Divers
Personnel scientifique					
Personnel technique					
Personnel de bureau					

Pour la rubrique "Divers", veuillez préciser : _____

11. Exposez brièvement certains de vos problèmes de recrutement : (écrire au verso)

SESSION III

EXEMPLES CONCRETS DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

24 août 1988

Président : Toni CARBO BEARMAN (Etats-Unis d'Amérique)

PROBLEMES POSES PAR LA PREVISION DES BESOINS EN PERSONNEL

par

Monique JUCQUOIS-DELPIERRE
Département des sciences de l'information
Université de Düsseldorf
Düsseldorf (Allemagne)

Introduction

Comme Nick Moore nous invite à le faire dans les directives de l'UNESCO, j'examinerai ici l'aspect "qualitatif" de la question, c'est-à-dire le type de formation qu'il convient de dispenser aux personnels de l'information - mais, pour commencer, je voudrais aborder le problème des effectifs nécessaires - autrement dit l'analyse "quantitative".

Je n'ai pas la prétention de vouloir proposer un modèle théorique et statistique exhaustif pour étudier les problèmes qui se posent et les moyens de les résoudre. J'ai été témoin de tant de changements survenus à l'improviste dans le secteur que je préfère analyser de façon empirique, voire pragmatique, les questions que le formateur est amené à formuler. Je suis bien consciente qu'en la matière, le risque est grand de parler davantage de simples conjectures que de faits ou de véritables probabilités. J'espère néanmoins que ces quelques instants de réflexion en commun permettront de répondre à certaines de nos interrogations.

Etudier le présent et le passé pour prévoir l'avenir

Un point de vue "philosophique"

Au début du film "Le joli mai", réalisé en 1968, on voit un brave homme heureux, dont les affaires marchent bien. Il vend des pantalons. Que va-t-il faire de l'argent qu'il gagne ? Il achètera davantage de pantalons. Pour quoi faire ? Pour vendre davantage. Et que fera-t-il de l'argent ainsi gagné ?

Voici maintenant un autre brave homme heureux. C'est une de ces belles journées chaudes et ensoleillées, comme on en connaît par exemple sur les rives de la Méditerranée. Notre brave homme a vendu tout son cageot de tomates : sa journée de travail est terminée, il peut maintenant profiter de la vie.

L'exemple de ces deux hommes nous aide à comprendre pourquoi la conception de l'existence est un facteur déterminant, qu'il faut prendre en considération avant de décider de construire un centre d'information - ou un atelier de confection de pantalons. Notre premier homme aura besoin de personnel, le deuxième probablement pas.

Lorsqu'il s'agit de l'information, un autre élément doit entrer en ligne de compte : l'importance relative ou absolue que revêt l'information pour la recherche et le développement.

- L'information est-elle ou non un facteur de progrès ?
- L'information est-elle indispensable pour une recherche de meilleure qualité ou un développement efficace ?

- Dans quelle mesure un centre d'information ou une bibliothèque ont-ils un rôle à jouer ?

- L'information rend-elle une entreprise plus compétitive ?

- Peut-on sacrifier un centre d'information à d'autres postes budgétaires d'une importance plus stratégique ?

Pouvoir répondre à ces questions nous aidera peut-être à définir le nombre de spécialistes de l'information nécessaires aujourd'hui et à prévoir les effectifs dont nous aurons besoin demain. La réponse à ces questions détermine aussi en partie la place à donner aux sciences de l'information : doivent-elles être une filière d'études, faire l'objet d'un diplôme universitaire propre (ou être seulement l'une des composantes d'un diplôme portant un autre intitulé), d'un diplôme technique, d'un diplôme de troisième cycle ?

D'autres facteurs plus subjectifs peuvent également influer sur l'évolution quantitative des personnels de l'information.

Besoins quantitatifs

Prenons un exemple concret.

En 1967, un institut de recherche souhaitait créer un centre capable d'établir et de gérer une base de données. A l'époque, le centre démarra avec une seule personne, qui s'occupait de tout.

En 1968, le projet ayant pris un caractère officiel, une secrétaire fut affectée au centre.

En 1973, une coopération s'instaura avec l'Autriche et les Etats-Unis pour l'échange d'éléments d'indexation. Cette coopération n'empêcha pas le nombre d'indexeurs d'augmenter.

En 1988, les mesures de relance adoptées par l'Office du travail permettent d'entreprendre deux projets de recherche approfondie, portant l'un sur l'indexation automatique, l'autre sur la mise en place d'une interface utilisateur. Les deux projets doivent devenir opérationnels en 1990.

Evolution du personnel de 1967 à 1988

	1967	1968	1969	1973	1975	1980	1981	1982	1987	1988
Chef	1	1	1	1	1	-	-	-	1	1
Secrétaire	-	1	1	1	1	1	1	1	-	-
Dactylographe	-	-	1	2	2	1	1	1	1	3
Indexeur également chargé de la recherche documentaire	-	-	1	2	2	2	1	3/4	6/4	3/4
Indexeur contractuel	-	-	3	1	5	10	-	-	-	1

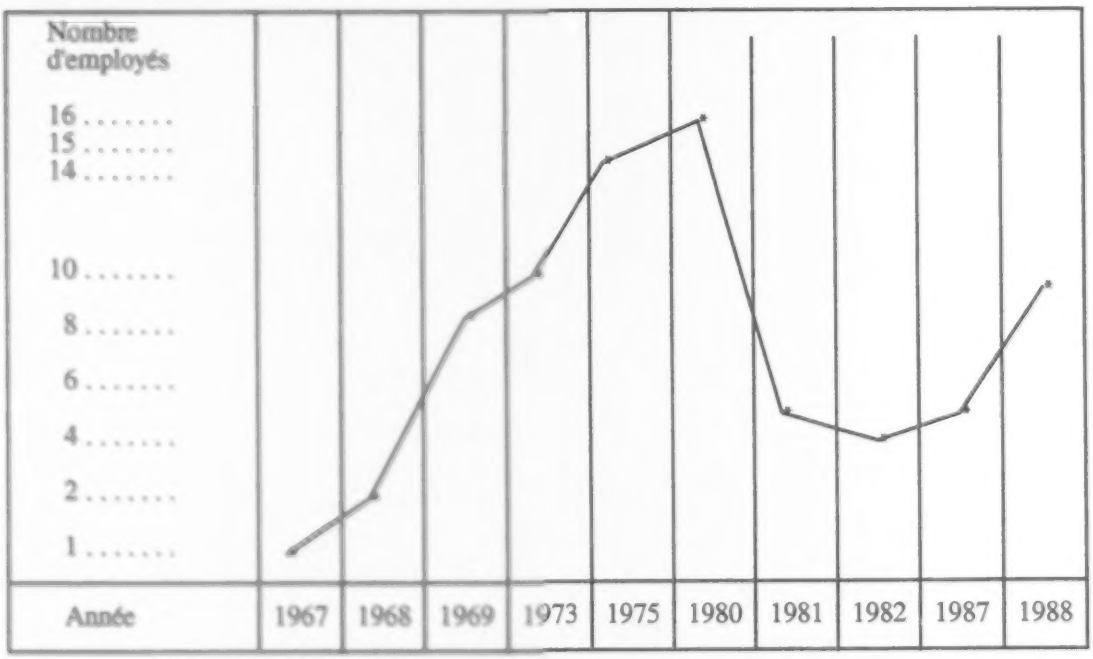
Analyste	-	-	-	-	1	1	1	-	-	1
Programmeur	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-
Technicien photo (microfilms)	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Spécialiste des sciences de l'information	-	-	-	-	-	-	-	1/4	1/2	2 1/2

Quels sont ceux qu'on peut qualifier de praticiens de l'information dans ce centre ?

Les analystes, probablement, s'ils sont spécialisés dans la gestion de bases de données. Les indexeurs font manifestement partie des professionnels de l'information, encore qu'ils soient bien souvent des spécialistes de tel ou tel domaine et ne connaissent pas véritablement les sciences de l'information ; ils sont toutefois capables de suivre des règles et des méthodes d'indexation précises. On peut également ranger dans cette catégorie les secrétaires qui sont capables de faire de l'édition de texte, du catalogage, de la saisie de données et qui peuvent fournir des services aux utilisateurs. On exclura en revanche les dactylographes, dont les qualifications n'ont rien à voir avec les sciences de l'information.

Le diagramme ci-dessous retrace l'évolution des personnels de l'information :

Centre d'information de l'Université de Düsseldorf - Evolution des personnels de 1967 à 1988



Pourquoi cette fluctuation des effectifs ? Les besoins étaient-ils si différents d'une période à l'autre ?

On peut invoquer plusieurs facteurs pour expliquer cette évolution :

Facteurs politiques. Un centre d'information s'inscrit dans le cadre d'une région, d'un pays, d'un continent, pour ne pas dire de la planète. Son développement est donc fonction de l'évolution des politiques officielles adoptées dans ce contexte, qu'il s'agisse des politiques de l'éducation, des politiques économiques ou sociales ou encore des politiques de l'emploi.

En 1967, le pays et la région souhaitaient construire de nouvelles universités et favoriser une recherche propre.

En 1980, un plan de développement des universités et de diversification des champs de recherche était mis en oeuvre, dont le résultat concret fut finalement d'amener la suppression de nombreux centres de recherche et d'universités.

Facteurs économiques. De 1967 à 1974, l'expansion économique, alimentant la foi en une croissance ininterrompue, rendait tous les projets et toutes les initiatives possibles.

Dans les années 80, la crainte du chômage incitait les personnels à l'immobilisme. Le redressement de la situation observé en 1988 s'explique cependant par l'action du service officiel de l'emploi, doté par l'Etat comme cela s'est passé dans plusieurs pays, des subventions pour mettre en oeuvre une politique de relance de l'emploi.

Facteurs sociaux. Le secteur de l'information a connu une évolution très rapide. L'alourdissement de la charge de travail ne s'est pas accompagné d'une augmentation des effectifs. La législation sociale, très stricte, protège beaucoup mieux les personnels non cadres que les personnels scientifiques embauchés au titre de contrats à durée déterminée. En outre, les travailleurs plus âgés demeurent en poste jusqu'à la fin de leur carrière, si bien que d'autres personnes, pourtant très qualifiées, ne peuvent pas être embauchées. Ces facteurs, auxquels s'en ajoutent d'autres (inadaptation aux nouvelles technologies, etc.), entraînent une déperdition de ressources humaines précieuses. La réduction des effectifs oblige à recourir davantage aux heures supplémentaires, aux effets pervers bien connus.

Facteurs financiers. Les sources de financement ont changé au fil des années, ou se sont taries. Les décisions financières ont des répercussions sur la sphère de l'information. Jusqu'en 1980, les créations d'emplois restaient possibles grâce à l'aide du service de l'emploi. Depuis 1985, la Société allemande de recherche (DFG) a mis en route un programme d'aide à la création de centres d'information en ligne dans les bibliothèques, ce qui s'est traduit par une multiplication de ces centres (Henrichs).

Services en ligne financés au moyen de fonds publics en Allemagne de l'Ouest

Services	Nombre	Pourcentage
Dans les universités En dehors des universités	106 298	26 74
Total	404	100

Services en ligne financés par la Société allemande de recherche (DFG)

Services dans les universités	Nombre	Pourcentage
Financés par la DFG Financés par d'autres sources	44 62	42 58
Total	106	100

Facteurs organisationnels. Les possibilités de transformation d'un centre d'information et l'ampleur de ces changements sont fonction du type d'organisme dont il dépend et de la façon dont il est intégré à celui-ci. Dans le cas qui nous intéresse, l'avenir de ce centre était lié à celui d'une université allemande en Rhénanie-Westphalie.

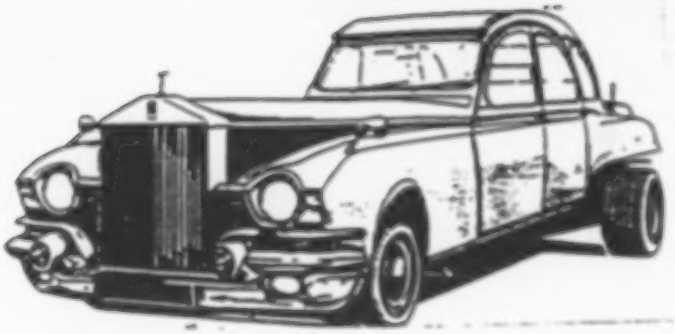
Cette université relève du Ministère de la culture. Le centre lui-même, rattaché à la faculté de philosophie et de littérature, est régi par les mêmes lois qu'elle. En 1980, le Ministère fédéral s'est déchargé de la tutelle des affaires culturelles sur les Länder, auxquels il appartenait dès lors de décider de la poursuite ou de l'interruption des projets financés à leur niveau. Le Ministère des finances a, pour sa part, refusé de continuer à financer le moindre projet dans ce secteur.

On constate cependant que, dans la même ville, un centre de documentation rattaché à une entreprise et à un centre de recherche très florissants a vu sa situation s'améliorer sensiblement depuis 1967.

La collaboration et la coopération avec d'autres centres ou d'autres pays peut contribuer à améliorer la qualité des produits de l'information et à en accroître la quantité.

Facteurs humains. Les conflits personnels, le dynamisme de certains, l'évolution du personnel sur les plans physiologique et psychologique (vieillissement, accidents, etc.) sont autant d'éléments qui jouent un rôle dans la création d'un centre d'information et qui influent sur son développement, sur les possibilités de coopération, la diversification des activités, etc. Dans le cas qui nous occupe, l'absence de progrès de 1980 à 1985 a été due à un manque de motivation personnelle.

La place qu'occupe le responsable du personnel dans la hiérarchie de l'entreprise est un aspect important. S'il ne fait pas partie du conseil d'administration, il lui sera difficile d'avoir son mot à dire dans les décisions stratégiques qui risquent d'avoir des répercussions considérables sur les besoins en personnel. Mais sa présence au sein du conseil ne sera d'aucune utilité s'il n'assume pas ses responsabilités et s'il n'a pas les compétences requises - et le soutien du personnel - pour contribuer efficacement à la vie de l'entreprise. Le résultat d'une situation de ce type, caractérisée par le manque de coopération, pourrait bien ressembler à l'objet suivant (Bramham) :



Un bel objet, peut être, mais hétéroclite et dépourvu d'utilité.

Facteurs matériels. L'apparition de nouvelles techniques - et, partant, de nouveaux matériels - a une certaine incidence sur les métiers de l'information. Dans l'exemple que nous avons retenu, la simplification des tâches d'édition de texte et l'installation de terminaux d'un maniement facile n'ont pas entraîné une modification notable du nombre de dactylos - comme je l'ai dit, cette catégorie de personnel est beaucoup mieux protégée que les spécialistes. Mais l'introduction de nouvelles techniques a permis d'entreprendre de nouveaux projets de recherche. Les ordinateurs ont contribué à modifier l'image et presque la nature des sciences de l'information (voir plus loin).

Le manque d'espace et de matériel peut être un obstacle au recrutement de personnel supplémentaire. Mais il arrive aussi qu'un surcroît de moyens matériels se solde par une diminution des effectifs.

Evolution de l'enseignement des sciences de l'information à l'Université de Düsseldorf

Voyons, à titre de comparaison, comment a évolué l'enseignement des sciences de l'information à l'Université de Düsseldorf. Cet enseignement a démarré en 1975 avec 20 étudiants et deux enseignants. En 1985, il a été officialisé. En 1987, on comptait dans cette discipline 200 étudiants, encadrés par un professeur titulaire, un maître de conférences et trois chargés de cours invités. La durée des cours obligatoires inclus dans cet enseignement a été portée de 40 à 80 heures.

Un facteur politique a contribué à l'augmentation des effectifs étudiants et a permis de faire appel à des chargés de cours invités. Le facteur démographique joue également. S'il y a moins d'élèves dans les écoles, en revanche, du fait de l'évolution sociale et de l'allongement des études, les universités peuvent s'attendre à accueillir des effectifs toujours plus nombreux. Ces étudiants venus du secondaire, dont les rangs iront croissant, pourront-ils poursuivre leurs études dans des conditions favorables ? Cela dépendra de la politique globale de l'enseignement qui sera adoptée dans chaque pays.

Peut-on tirer des conclusions d'ordre général des remarques ci-dessus ?

L'organisation des sciences de l'information et la gestion de l'information évoluent sous l'influence des facteurs externes et internes que nous venons d'évoquer.

A ces facteurs s'en ajoutent d'autres. Un facteur géographique : les prévisions ne doivent pas faire abstraction de la situation géographique, du climat et des mentalités. Un facteur historique : les traditions jouent un rôle important dans toute institution, quelle qu'elle soit. Il faut aussi prendre en compte certains aléas : augmentation subite des besoins externes d'information par exemple.

L'organisation de l'information est également fonction d'une planification annuelle, que ce calendrier soit déterminé ou non par les contraintes énumérées plus haut. Les objectifs de l'institution, du centre ou de la bibliothèque doivent être formulés de façon précise. Le mode de fonctionnement ou la "philosophie" de l'entreprise (ou du centre d'information) sont le reflet de ses finalités lointaines.

A partir de la stratégie établie en tenant compte des facteurs susmentionnés, le centre adopte une politique d'objectifs adaptée à ses finalités lointaines et lui permettant de faire face aux diverses situations auxquelles il peut se trouver confronté.

Cette politique peut être de suivre l'évolution générale des services d'information, de se maintenir au même niveau que les autres centres - ce qui suppose de développer la coopération, de se hisser au rang des meilleurs grâce à une approche dynamique, ou encore de poursuivre des activités de recherche qui se distinguent systématiquement par leur excellence.

La politique du centre peut également être orientée vers les produits : si le centre doit fournir une production précise, les besoins en personnel seront calculés en fonction de cet objectif. Prenons l'exemple d'un centre qui doit réaliser 10.000 résumés analytiques par an, sur la base de 250 études. A raison de 1.000 résumés par personne, il faudra recruter un minimum de 10 indexeurs.

Autres solutions - une politique tournée vers l'utilisateur ou la demande (on observe là un effet pervers : l'établissement se fait connaître et voit inévitablement ses besoins en personnel de recherche documentaire augmenter). Ou bien une politique axée sur le personnel ou les postes : bien souvent, le nombre de postes est arrêté dans le cadre d'un plan à long terme. Généralement, il tient compte des paramètres qui caractérisent la situation dans le moment considéré, c'est-à-dire des différents moyens dont dispose le centre, pour atteindre ses objectifs : ressources humaines, matériel, locaux, budget, systèmes assistés par ordinateur, logiciels, etc.

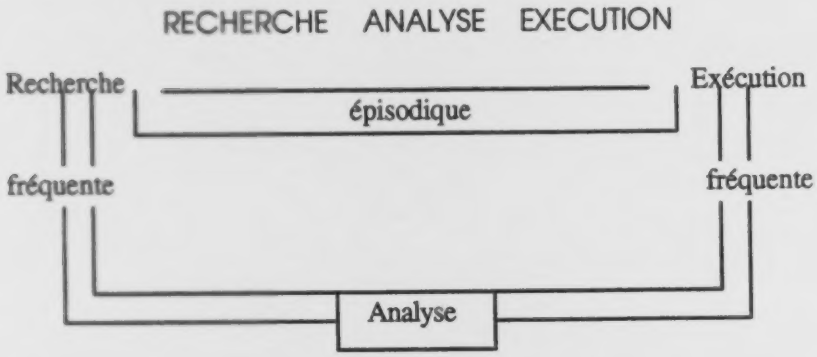
Exigences de qualité pour le personnel de l'information

S'agissant des ressources humaines, on peut distinguer trois aspects :

1. La recherche. Une équipe, ou une personne, est responsable de certaines questions fondamentales telles que l'élaboration d'un programme, la conception de nouveaux systèmes ou la formation.

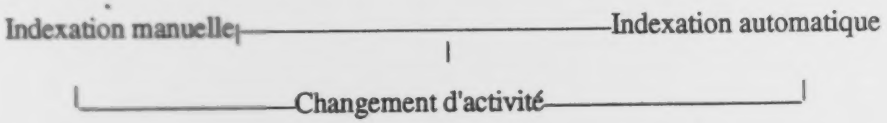
2. L'analyse. Une équipe est chargée de l'application théorique de ces travaux de recherche. L'équipe (personne ou groupe) mesure l'impact qu'aura la nouvelle application sur la gestion de l'information ; elle doit en prévoir les conséquences à moyen et à long terme.

3. L'exécution. Une équipe, ou un individu, est chargée de la mise en oeuvre concrète de cette application.



Ces trois types d'activité se retrouvent dans le centre d'information ou dans le cadre plus large de l'organisme dont il relève. Chacun assume telle ou telle fonction selon ses capacités, en souhaitant que sa tâche lui convienne et qu'il donne satisfaction mais il doit aussi faire preuve de flexibilité. Pourquoi ? Prenons l'exemple d'un indexeur occupé à des tâches d'indexation manuelle, qui est d'ailleurs plutôt un travail intellectuel. L'équipe de recherche a mis au point une méthode d'indexation automatique, qui va progressivement remplacer l'indexation manuelle. La personne qui s'occupait de cette fonction va donc devoir se reconvertir. Le diagramme suivant montre l'évolution de ses activités :

Flexibilité d'un individu



Au point d'intersection, quand l'automation remplace le travail intellectuel, la personne doit changer complètement d'activité : elle travaillera désormais à l'établissement de dictionnaires, de thesaurus, etc.

Nécessité de la flexibilité dans les métiers de l'information. Prenons quelques exemples dans l'informatique documentaire : la Société allemande de recherche a amélioré ce secteur dans les bibliothèques. Qu'en est-il des qualifications du personnel ? (Henrichs).

Qualifications du personnel

Niveau	Effectifs	
	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires hors cadre	132	77
Fonctionnaires de rang supérieur	32	19
Fonctionnaires de rang intermédiaire	6	3
Assistants	2	1
Total	172	100

Et les effectifs ?

Effectifs dans les services informatisés

Nombre d'employés	Nombre de services ayant cet effectif	Pourcentage
1	10	23
2	7	16
3	5	12
4	5	12
5	4	9
6	4	9
7	1	2,5
8	1	2,5
9	6	14

Les personnels travaillant sur informatique dans les bibliothèques sont en fait des bibliothécaires qui assurent des tâches de recherche documentaire. Une remarque s'impose à propos d'un autre domaine actuellement important : la recherche en médecine. Faut-il davantage de personnel pour ce type de recherche documentaire ou faut-il faire davantage de publicité pour les autres bases de données ? Dans tous les cas, on constate une différenciation des activités d'information.

La demande d'information dans certains secteurs reflète en réalité l'évolution de ces secteurs eux-mêmes. Nous avons parlé de la médecine, mais nous pourrions évoquer aussi le cas de la chimie.

Diversification des supports. Le recours au film, à la vidéo, à la télématique entraîne l'apparition de nouveaux métiers de l'information qui nécessitent une formation d'un type assez différent.

Impact de l'informatique. L'introduction de nouveaux systèmes comme "DBase" ou de micro-ordinateurs comme MacIntosh soulève certaines questions : "A quel niveau le spécialiste de l'information doit-il être capable de travailler ?" Dans le secteur de l'information, la

technologie ne supprime pas des emplois mais elle suppose l'acquisition de compétences nouvelles, d'une autre nature.

Une nouvelle génération d'utilisateurs. Les interfaces et les manuels réduisent les besoins à un certain niveau, mais en engendrent d'autres ailleurs : la mise à jour des manuels ou la création de systèmes conviviaux deviennent ainsi des nécessités. En tout état de cause, il faut une flexibilité du personnel et la formation doit tenir compte de cet impératif.

Une différenciation des services d'information s'impose donc. Faut-il former davantage de personnes spécialistes de tel ou tel logiciel, de documentalistes, de bibliothécaires ou de consultants ?

Niveau de compétence nécessaire. Une utilisation judicieuse des ressources humaines suppose un juste équilibre entre qualification et spécialisation. La qualité d'une base de données comme DARC a favorisé le développement de centres de documentation à proximité des centres de recherche en chimie.

Conclusions et recommandations

L'analyse qui précède montre que la prévision des effectifs ne va pas toujours de soi. Est-elle indispensable ?

Arguments pour : la réflexion sur le présent et le passé ne peut qu'aider à préparer l'avenir. On constate que les pénuries et les excédents de main-d'oeuvre continuent de coexister dans toutes les économies, qu'elles soient planifiées ou non. Grâce à la prévision, on peut éviter les problèmes de gaspillage de surqualification ou de spécialisation dans des secteurs où les besoins sont déjà couverts. La prévision elle-même peut influer sur le cours des événements ; d'autre part, il est évident que les programmes d'étude doivent être planifiés.

Arguments contre : l'avenir est incertain et la plupart des facteurs de changement évoqués sont imprévisibles. Il est risqué d'extrapoler à partir du passé. Les statistiques se prêtent à la manipulation. En outre, il est difficile de distinguer, dans l'ordre du besoin, ce qui est "indispensable" et ce qui est "souhaitable". Enfin, l'évolution des caractéristiques du personnel modifie les prévisions et la planification.

Néanmoins, nous sommes convaincus qu'un minimum de prévision peut aider à remédier aux problèmes du moment, tout en permettant d'anticiper les difficultés qui risquent de surgir et d'éviter que d'autres problèmes ne se reproduisent à l'avenir.

Comment s'effectuera la prévision ?

Outre la nécessité de disposer d'informations régulières sur l'emploi, en particulier sur les problèmes concrets auxquels sont confrontés les étudiants, il importe d'augmenter le nombre de formateurs et de suivre le processus de formation en veillant à ce que cette formation soit approfondie et différenciée. On s'efforcera aussi d'identifier les demandes émergentes afin d'orienter les personnels vers de nouveaux secteurs d'activité. Certaines données et statistiques sont à la fois simples à établir et utiles : il n'est pas difficile, par exemple, de tenir compte des futurs départs à la retraite. L'entreprise doit être organisée de manière à autoriser une certaine flexibilité des personnels et prévoir des possibilités de reclassement externe de ceux-ci.

La formation dispensée aux spécialistes de l'information doit viser à leur donner, outre une solide base de connaissances, une bonne culture générale et un esprit ouvert. Il est indispensable qu'ils acquièrent le niveau de compétence approprié, en évitant le double écueil de la surqualification et de la spécialisation à outrance. Notre ambition doit être de former des individus capables de maîtriser l'univers de l'information et d'analyser clairement le présent. Pour pouvoir offrir de bons services d'information, il faut disposer d'un personnel compétent et savoir l'utiliser à bon escient.

REFERENCES

1. Bramham, John, Practical Manpower Planning. Deuxième édition, Londres, Institute of Personnel Management, 1978.

2. Henrichs, Norbert, Informationsvermittlung durch Wissenshaftliche Bibliotheken. ABI-Technick 8, 1988, n° 2, p. 123-136.

L'INFORMATIQUE AU SECOURS DE LA RECHERCHE SUR LES RESSOURCES HUMAINES

par

Anthony DEBONS
Université de Pittsburgh
Pittsburgh, Pennsylvanie (Etats-Unis)

Mariano MAURA-SARDO et Anne J. THOMPSON
Institut de hautes études bibliothéconomiques
Université de Porto Rico
San Juan (Porto Rico)

Introduction

Cet exposé présente les conclusions préliminaires d'une étude réalisée sous les auspices de l'Institut de hautes études bibliothéconomiques de l'Université de Porto Rico. Son objectif était de démontrer qu'il est possible de réaliser des enquêtes sur les ressources humaines dans les professions où l'information entre pour une bonne part en faisant appel à l'informatique. Cette phase de démonstration est la première d'une recherche en trois volets qui vise à déterminer les besoins, actuels et à venir, en spécialistes de l'information de l'Université des services publics et du secteur privé.

Un bref retour en arrière est nécessaire pour faire comprendre le contexte général dans lequel s'est situé notre travail. En 1972, l'Université de Pittsburgh a entamé une recherche en vue de déterminer quels étaient les besoins en personnels d'information de trois catégories, à savoir les spécialistes de l'information, les analystes des systèmes et les chercheurs en sciences de l'information. Cette étude a révélé que l'on demandait des individus titulaires d'une licence - catégorie assez proche des spécialistes de l'information selon notre définition - autrement dit, plus ou moins des programmeurs. Cette étude a incité l'Université de Pittsburgh et, surtout, l'Institut de hautes études bibliothéconomiques à rassembler des données plus détaillées sur les besoins en ressources humaines. Une conférence a donc été organisée (en 1976) sur les besoins en main-d'oeuvre, avec la participation de représentants des pouvoirs publics, de l'Université et du secteur privé, ainsi que d'associations professionnelles (ALA, ASIS, etc.).

Un programme de recherche en trois volets a été préconisé pour : (1) identifier le genre d'activités (les fonctions) exécutées par les spécialistes de l'information ; (2) déterminer le niveau de formation et l'expérience des personnes qui s'acquittent de ces fonctions ; et (3) une fois les deux phases précédentes achevées, établir une projection du nombre d'individus nécessaire et du niveau de formation exigé de chacune de ces catégories de spécialistes. Grâce à une subvention accordée par la National Science Foundation, la phase 1 de l'étude, portant sur les fonctions remplies par les personnels d'information et le nombre d'individus auxquels sont confiées ces diverses fonctions a pu être menée à bien. Le tableau 1 indique la répartition de ces personnels entre les secteurs qui les emploient et les effectifs employés par ces derniers.

Tableau 1 : Nombre de professionnels de l'information par domaine d'activité et secteur d'emploi en 1980

	SECTEUR				
	Secteur privé (1)	Adm. nationales locales (2)	Adm. fédérale (3)	Etablissements d'enseignement supérieur (4)	Total
DOMAINE D'ACTIVITE					
Informatique	594.700	42.700	38.100	7.500	683.000
Education/formation	15.500	107.000	1.200	7.600	131.900
Finance	46.300	21.100	300	1.300	69.000
Services d'information	83.800	53.600	12.400	700	150.500
Bibliothèques	74.500	69.900	5.600	9.800	159.800
Aide à la gestion	115.900	36.800	13.600	1.400	167.700
Recherche	96.900	20.600	5.800	1.500	124.800
Statistiques	1.400	2.400	*	100	3.900
Publications techniques	35.200	2.400	1.300	100	39.000
Autres	6.700	5.600	300	100	12.700
Non précisé	90.600	7.800	300	*	98.700
Total	1.161.500	370.500	78.900	30.100	1.641.000

* Chiffre inférieur à 100

Les notes 1 à 4 figurant à la fin du document précisent les catégories d'établissement ou les services exclus du champ de l'enquête.

Source : OCCUPATIONAL SURVEY OF INFORMATION PROFESSIONALS 1980, Université de Pittsburgh, en collaboration avec King Research Incorporated.

Ces données figurent dans un ouvrage publié par M. Dekker, Inc. (éditeur), intitulé The Information Professional : Survey of An Emerging Field. Malheureusement, les crédits ont manqué pour mener à bien les phases 2 et 3 du projet, dont l'intérêt pour les bibliothécaires et les spécialistes des sciences de l'information est pourtant incontestable. On envisage donc une suite aux travaux précédents qui consisterait à actualiser les données de 1980 et à rassembler des informations sur les antécédents des individus en rapport avec les diverses fonctions qu'ils exercent. Figureraient parmi ces données les besoins actuels et prévus en personnels de l'information. L'étude de Porto Rico fournira les données de base sur ces besoins dans l'île, mais surtout elle apportera les informations dont on a besoin pour savoir s'il est possible de réaliser des études de ce type à l'aide de moyens informatiques. Il est indispensable de le savoir pour entreprendre et mener à bien la mise à jour de l'enquête de 1980 sur la main-d'oeuvre aux Etats-Unis, actuellement prévue pour 1990.

Un certain nombre de points importants ayant trait à la préparation et à la réalisation de l'étude de Pittsburgh en 1980 doivent être soulignés avant de présenter les données que nous avons obtenues grâce à l'étude expérimentale de Porto Rico.

1. Les études sur les ressources humaines ne viennent généralement pas en tête de la liste des recherches à financer en priorité. La principale raison expliquant le manque d'enthousiasme pour ces études tient au fait que les données rassemblées sont rapidement obsolètes. D'aucuns disent même que ces recherches sont d'ores et déjà périmées au moment où il en est rendu compte.

2. Les études par enquête sur les ressources humaines sont normalement coûteuses à réaliser. Comme les personnes auxquelles sont adressés des questionnaires imprimés risquent d'oublier de les remplir ou de les égarer, il faut assurer un suivi - soit par téléphone, soit par correspondace, de préférence par le premier moyen - et affecter du personnel à cette tâche.

3. Bien souvent les enquêtés connaissent mal la signification des termes utilisés - surtout lorsqu'il s'agit d'un domaine nouveau. Il est difficile de faire admettre des définitions par des personnes qui sont réfractaires à la façon dont les termes employés et leur signification sont normalement perçus. On peut rarement développer les concepts ou les termes utilisés dans un questionnaire imprimé sans le rendre démesurément complexe. Le cas des formulaires de déclaration d'impôt aux Etats-Unis est un exemple qui illustre ce genre de situation.

Le recours à l'informatique, avec administration du questionnaire sur écran, peut résoudre en partie quelques-uns des problèmes auxquels s'est heurtée l'étude de 1980. L'informatisation des items entraîne une accélération du traitement des données et, du même coup, réduit la marge d'erreur qui résulte de leur manipulation. Le coût du suivi baisse et l'on peut accroître la fiabilité et la validité de l'instrument d'enquête grâce à la programmation et à l'emploi d'autres techniques. Autre avantage, plus important encore, l'informatique autorise le dialogue avec la machine lorsque l'utilisateur a besoin d'explications ou d'une définition plus claire des termes et des concepts. L'étude de Porto Rico a été entreprise en vue de vérifier qu'il en allait bien ainsi.

On trouvera ci-après les résultats d'une expérimentation réalisée en vue de déterminer les problèmes qui se posent lorsqu'une enquête est effectuée à l'aide de moyens informatiques : programmation, transmission, difficultés rencontrées par les utilisateurs.

L'échantillon retenu pour l'étude comptait six (6) personnes pour chacune des six zones géographiques formant l'Etat libre associé de Porto Rico (deux venant de l'université, deux des services publics et deux du secteur privé), soit au total 36 personnes.

Le questionnaire utilisé lors de l'étude de Pittsburgh de 1980 a été traduit de l'anglais vers l'espagnol. Ensuite, on a demandé à un traducteur professionnel de réviser cette traduction pour que la version finale soit conforme aux modes de pensée représentatifs de la culture locale.

Un analyste fonctionnel professionel a conçu le programme informatique permettant de transmettre le questionnaire d'enquête à l'ensemble des six zones visées par l'enquête.

Un manuel a été rédigé en espagnol pour expliquer par le menu aux utilisateurs la procédure à suivre pour répondre directement à l'enquête sur ordinateur. Des instructions leur étaient ainsi données, étape par étape, pour savoir comment ouvrir et lancer le programme et répondre aux questions de l'enquête en mode interactif.

Sur les 36 personnes sollicitées, dix-sept (17) ont répondu à l'enquête. Les chercheurs se sont rapidement aperçus que la saison pendant laquelle l'enquête était effectuée avait son importance. Malgré le calendrier précis qui avait été établi pour indiquer aux participants où et quand ils devaient répondre au questionnaire, ceux-ci n'ont pas réussi à respecter ce calendrier en raison des congés d'été et d'autres imprévus de caractère personnel survenus durant cette période. Ces inconvénients ne peuvent être directement imputés à la méthode utilisée, mais il reste qu'il faut y songer lors de la préparation de l'enquête.

Au cours des premiers essais effectués pour tester la procédure et le manuel, on s'est aperçu que des problèmes mineurs pouvaient pousser l'utilisateur à abandonner le travail. Par exemple, une personne ne parvenait pas à changer d'écran pour passer aux questions suivantes alors qu'elle appuyait sur la touche "c" comme il était indiqué dans le manuel. En fait, il fallait appuyer sur la touche "C" majuscule. Naturellement, les problèmes de ce genre sont résolus lors du prétest du programme. Il importe, toutefois, de savoir que si ces problèmes ne sont pas identifiés lors d'une vérification préalable minutieuse du déroulement des étapes du programme, le questionnaire risque d'être bloqué.

On demandait aux participants d'indiquer, outre leurs réponses aux questions de l'enquête, leurs réactions face à la présentation de l'enquête sur ordinateur. Le tableau 2 récapitule les observations reçues.

Tableau 2 : Réactions des enquêtés à la présentation du questionnaire sur ordinateur

(n=17)

OBSERVATIONS	FREQUENCE
Il manque un moyen simple d'apporter des corrections	4
Il faut avoir une certaine expérience de l'informatique pour répondre facilement à l'enquête	2
Le programme devrait être plus convivial	2
Le manuel d'instructions n'est pas suffisamment clair ; il devrait donner davantage d'exemples	5
Un moyen de contrôle devrait être fourni aux personnes interrogées pour s'assurer que la procédure suivie est correcte	2
Le questionnaire est trop long	2
Le temps de réponse de l'ordinateur devrait être plus court	1
L'enquête par ordinateur a été jugée très technique	2
Le programme devrait comporter une procédure permettant de sauter les sections non pertinentes	1

Dans ce rapport préliminaire, il n'est pas possible de tirer des conclusions définitives quant aux avantages ou aux inconvénients qui sont directement imputables au fait qu'une enquête a été réalisée à l'aide de moyens informatiques. Toutefois, les données contenues dans le tableau 2 appellent un certain nombre de remarques, à savoir :

1. les personnes sélectionnées pour participer à une telle enquête doivent posséder des connaissances en informatique ou une certaine pratique dans ce domaine. Dans les enquêtes réalisées au moyen de questionnaires papier, les personnes interrogées n'ont pas nécessairement besoin d'avoir l'habitude de ce genre d'instrument. Avec l'informatique, il faut faire attention à ce détail et cela a une incidence sur les caractéristiques de l'échantillon (par exemple sa taille, son caractère aléatoire, etc.) ;

2. étant donné que l'échantillon sélectionné pour participer à l'enquête a des connaissances de base en informatique, on peut penser que les temps de réponse seront raccourcis et que les erreurs seront moins nombreuses dans la collecte des données, ce qui constitue un avantage non négligeable ;

3. l'hypothèse selon laquelle l'administration d'un questionnaire par ordinateur est plus économique, financièrement parlant et en temps de suivi, ne semble pas confirmée par ces observations préliminaires. Les participants ont indiqué qu'ils préféraient être aidés grâce à un système de contrôle au moment où ils répondaient aux questions de l'enquête. Le fait que 19 d'entre eux n'ont pas répondu à l'enquête en suivant les instructions qui leur étaient données est une autre indication dans ce sens ;

4. la longueur du questionnaire semble être un motif de récrimination tout aussi fort lorsque le questionnaire est présenté sur écran que lorsqu'il l'est sur papier ;

5. si l'on fournit des instructions écrites aux personnes interrogées pour les aider à répondre sur écran, il est nécessaire de tester soigneusement ces instructions avant distribution. Naturellement, le niveau de détail requis devrait être en rapport avec le niveau de connaissances en informatique évoqué plus haut.

Tout bien considéré, il semble y avoir une différence appréciable entre l'emploi de supports papier et celui d'un système informatique pour réaliser une enquête comme celle-ci. Dans un rapport qui fera suite au présent document, nous présenterons en détail les données relatives aux fonctions d'information étudiées et apporteront des éléments d'information sur les raisons pour lesquelles 19 des 36 personnes sélectionnées pour cette étude expérimentale n'ont pas répondu à l'enquête.

NOTES

1. Le secteur privé ne comprend pas : les entreprises comptant, selon Dun et Bradstreet, moins de 50 salariés (à plein temps et à temps partiel), de nombreuses entreprises figurant dans les classifications types des branches d'activité économique qui sont considérées comme peu susceptibles d'employer des professionnels de l'information et une partie du secteur bancaire aux Etats-Unis.

2. Le secteur public (administrations nationales et locales) ne comprend pas : les établissements d'enseignement supérieur, plusieurs secteurs techniques et les organismes employant moins de 50 salariés équivalant plein temps enregistrés auprès du Bureau of Census, Governments Tape 1977.

3. Le secteur de l'administration fédérale ne comprend pas : les militaires et agents des services de renseignements, la Tennessee Valley Authority, le Federal Reserve Board, les services judiciaires, les tribunaux des Etats-Unis, la Cour suprême, le personnel de la Maison blanche et les Submitting Offices ayant déclaré moins de 50 agents à plein temps.

4. Le secteur de l'enseignement supérieur ne comprend pas : les établissements employant moins de 50 agents à plein temps répertoriés dans l'Education Directory, Colleges and Universities. 1977-1978 ; et les Federally-Funded Research and Development Centers.

LA RENCONTRE ENTRE LA COMMUNICATION ET L'INFORMATION : SES INCIDENCES SUR LA PREVISION DES RESSOURCES HUMAINES

par

Royal D. COLLE
Département de la communication
Université Cornell
Ithaca, N.Y., Etats-Unis d'Amérique

Introduction

Lorsqu'on réunit des spécialistes de l'information et des spécialistes de la communication, on s'aperçoit vite que les deux secteurs d'activité convergent pour ne pas dire qu'ils coïncident. Il y a deux ans, à la réunion de la Fédération internationale d'information et de documentation (FID), qui a eu lieu à Montréal, un participant venu d'Afrique parlait d'organiser une bibliothèque dans un village et de diffuser des informations à partir de cette bibliothèque. Voilà qui ressemble beaucoup à ce que pourrait faire un agent de vulgarisation. Là où je vis, dans l'Etat de New York, la bibliothèque a une émission quotidienne sur le réseau cablé de la télévision locale.

Cela dit, les milieux de la santé, de la nutrition, de l'agriculture et les médias s'adonnent de plus en plus aux campagnes d'information, au marketing social et à la planification de la communication, ce qui n'est pas tout à fait la même chose que de produire des spots pour la radio, de rédiger des brochures ou de dessiner des affiches. Il faut pour cela s'appuyer bien davantage sur la collecte, le traitement, le stockage et la récupération de l'information - toutes opérations importantes pour procéder à l'"analyse situationnelle" sur laquelle reposent les stratégies de communication (1).

La convergence entre information et communication est attribuable pour partie à la technologie. Ce sont les micro-ordinateurs et le matériel vidéo (y compris les disques et les bandes magnétiques), qui vont imposer aux deux secteurs de rechercher les mêmes types de savoir-faire. D'où, entre autres conséquences, une vive concurrence entre employeurs cherchant à s'assurer les services des rares personnes compétentes disponibles.

Il y a plus d'une décennie l'UNESCO a publié, dans la collection "Etudes et documents d'information", une monographie intitulée Vers des politiques réalistes de la communication (2). On y lisait :

> "De toute évidence, dans le contexte d'un développement à long terme de la communication et des demandes de personnel qu'il entraînera, la main-d'oeuvre devra faire l'objet de projections réalistes qui tiennent compte des buts, des objectifs et des options énoncés dans le plan national de développement. Dans la plupart des pays, la formation dispensée à tous les niveaux n'est pas encore associée à des recherches précises sur les effectifs nécessaires au secteur de la communication... Il reste à définir une approche systématique en cette matière (p. 60).

Et l'auteur soutenait que tout plan de communication devrait faire en sorte que les établissements d'enseignement de type classique puissent satisfaire la demande potentielle du marché en lui offrant un personnel dont les connaissances correspondent aux besoins de ce marché.

Que s'est-il passé au cours de la décennie écoulée depuis la publication de cette monographie ? En 1980, la Commission McBride a mis en lumière l'importance de la communication dans la société contemporaine et établi un lien entre sa nécessité d'une part, la formation et les politiques d'autre part. Elle s'est exprimée en ces termes :

"En raison de la pénurie aiguë de personnel qualifié dans les pays en développement, réunir les ressources nécessaires en matière de personnel doit demeurer une préoccupation prioritaire des responsables des politiques et des planificateurs (3)."

La dernière décennie a vu aussi notablement progresser les activités éducatives et de formation en matière de communication. Une étude de Clearinghouse on Development Communications, parue en 1983, a retenu les noms de 106 établissements dispensant des cours de niveau universitaire ou un enseignement court dans le domaine de la communication à l'intention des personnels de pays en développement (4). Une étude réalisée en 1987-1988 par le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) a identifié environ 250 lieux de formation à la communication dans le monde.

Durant cette période, la demande de compétences en communication a de même beaucoup augmenté. Le phénomène est dû pour une part à l'expansion des moyens d'information, comme la télévision dont la croissance a été extrêmement rapide en Inde et ailleurs et la vidéo qui a connu une explosion mondiale (6).

Un autre fait est également important : la prise de conscience accrue de la nécessité de programmes systématiques, planifiés de communication pour le développement social. La trilogie IEC (7) - naguère très étroitement liée aux questions de population et à la planification familiale - est désormais un aspect essentiel de certaines actions relatives aux maladies diarrhéiques, au sida, au développement agricole, à la vaccination massive et aux aspects sociologiques de l'irrigation.

Nous avons aussi beaucoup réfléchi aux anciens et aux nouveaux paradigmes et à la nécessité de rénover les politiques, les théories et les modèles de la communication (8).

Pourtant, les problèmes de fond que pose la formation à la communication et à l'information demeurent. Ainsi, au début de cette année, d'éminents spécialistes de la communication et de l'éducation appartenant aux principaux organismes des Nations Unies s'occupant de développement ainsi que leurs homologues d'institutions bilatérales et du secteur privé se sont réunis à New York pour une consultation informelle. Un sentiment commun s'est dégagé lors de la réunion : il est indispensable de s'entendre sur la nature des capacités et les établissements dont on a besoin à long terme en matière de communication et sur les moyens de les renforcer (9).

Force est toutefois de noter qu'avant de développer les ressources, une tâche plus essentielle - qui a été grandement négligée - reste à accomplir : nous n'avons en effet mis au point aucun système pour prévoir quelle sera la demande du secteur de la communication sur le plan des qualifications. Il va de soi que nous ne pouvons utiliser intelligemment les ressources

limitées disponibles pour la formation à la communication sans faire un certain effort de prévision au niveau de la planification. La démarche est particulièrement vitale dans les pays du tiers monde où il n'y a guère de main-d'oeuvre qualifiée et où l'on s'arrache le personnel compétent.

Les insuffisances de la planification ont une conséquence regrettable : la prédominance d'une formation ponctuelle rarement adaptée à la situation régionale ou nationale à long terme.

Il n'est pas facile de planifier les ressources humaines. Comme le rapport de la Commission McBride l'indique, on ne sait pas très bien qui travaille dans la communication car les "communicants" se rencontrent dans de nombreux domaines d'activité où ils remplissent des fonctions très variées. A cela s'ajoute le dynamisme et l'omniprésence de la communication qui est bien illustré par des expressions telles que "la société d'information" (10).

Une stratégie de prévision

Toute action globale visant à doter un pays des savoir-faire dont il a besoin pour satisfaire la demande des secteurs de la communication et de l'information doit remplir au moins trois conditions importantes :

- premièrement, établir une analyse systématique - même si c'est à titre provisoire ou de manière approximative - de la physionomie des grands systèmes de communication/information du pays ;

- deuxièmement, définir les qualifications requises pour assurer le fonctionnement de ces systèmes ;

- troisièmement, définir la nature de la formation à impartir pour qu'il existe dans le pays des personnes possédant ces qualifications.

La dernière condition semble plus explicite que les deux autres. Nous développerons donc brièvement la première et la deuxième (12).

La physionomie des systèmes

Analyser sous tous ses aspects la structure formelle de la communication dans un pays, même le plus petit d'entre eux, est une tâche si complexe qu'elle est impossible à accomplir dans la pratique. La convergence de la communication et de l'information accroît la difficulté et les risques de l'opération ! En admettant que l'expérience soit tentée, certaines activités de communication qui ne sont pas si évidentes, seront forcément oubliées. Mieux vaut s'intéresser à la communication formelle et institutionnalisée dans le secteur de l'agriculture. Nous y avons recensé plusieurs sous-systèmes - institutions au service de l'agriculture et des exploitants, recherche, vulgarisation, approvisonnements et apports, médias, politique agricole et administration de celle-ci. On peut faire l'analyse générale du genre d'information qui doit circuler à l'intérieur de chaque sous-système et entre les divers sous-systèmes. On peut aussi décrire les voies qui sont ou qui pourraient être utilisées pour assurer une circulation effective de l'information, de même que le volume et la direction du flux d'information (13). Ces éclaircissements apportés, on peut passer à l'étape suivante.

Les qualifications en matière de communication

Considérons donc maintenant la deuxième condition à laquelle la planification des ressources humaines doit satisfaire. Nous savons tous que les fonctions de communication sont assurées par toute sorte de personnes qui ne sont pas classées dans la catégorie des "personnels de la communication". Ainsi, les "spécialistes de l'information" et autres titulaires de définitions d'emploi variés ont envahi nos bibliothèques traditionnelles dans le sillage de l'envahisseur informatique, mais rares sont ceux dont la définition d'emploi fait référence à la communication. Aussi, faudrait-il donc axer l'analyse sur les qualifications et non pas sur les personnes ou les postes, c'est-à-dire d'identifier les qualifications requises en différents points du système pour que l'information puisse circuler efficacement.

Ces qualifications peuvent être exigées par exemple des agents de vulgarisation, des documentalistes, des bibliothécaires spécialisés, des agents d'information, des directeurs de publications, des graphistes, des agronomes, etc. A un moment donné, il faudra faire la liaison entre ces qualifications et des emplois précis. Il arrive évidemment que telle ou telle qualification n'ait été expressément exigée de personne, ce qui pourrait expliquer certaines carences de la communication, voire amener à conclure à la nécessité de créer de nouvelles catégories d'emploi.

Aucune des opérations n'exige de gros efforts ni ne pose de problème théorique. Il suffit d'étudier de près ce qui se produit (ou ne se produit pas) dans le fonctionnement quotidien du (ou des) sous-système(s). Le travail peut en partie se faire à l'aide des techniques sociométriques et de l'analyse de réseau. C'est aussi dans les deux cas une recherche qui demande une certaine maîtrise des techniques de planification, de conception, de production, de collecte, de classement, de stockage et de transmission de l'information par différents moyens - aussi bien le contact direct entre les personnes que le recours à d'autres canaux.

Quelques méthodes de planification des ressources humaines

On peut en outre faire appel à la méthode HRPD (Human Resource Planning and Development) abondamment utilisée par les planificateurs dans l'armée et l'industrie. La méthode HRPD permet d'établir des projections des besoins futurs en personnel par l'analyse de trois facteurs : la demande de main-d'oeuvre à prévoir, l'offre interne disponible et l'écart entre ce qui sera (ou est) nécessaire et ce qui devrait pouvoir être obtenu (14). Pour être complet, le processus devrait comprendre aussi l'élaboration de politiques et de plans qui assurent l'offre de personnel par la formation, la reconversion ou le recrutement.

Cette méthode conduit à prendre en compte à la fois l'"expansion opérationnelle" et le "développement fonctionnel" (15). L'expansion opérationnelle désigne l'accroissement des effectifs dans les catégories d'emploi et aux qualifications actuelles.

Le développement fonctionnel suppose l'adjonction de catégories nouvelles dans la grille des qualifications, des fonctions et des emplois, adjonction généralement imposée par l'évolution technologique ou socio-économique générale ou par un changement de politique du système lui-même.

L'important, dans tous les cas évoqués, c'est d'identifier des "prédicteurs" comme les variables indépendantes qui influent sur les besoins ou les variables dépendantes. La stratégie mondiale de la santé pour tous d'ici à l'an 2000 pourrait être un de ces prédicteurs. Elle

annonce un recentrage des politiques de santé vers la prévention. Or, pour faire de la prévention il faut, beaucoup plus que pour soigner, faire fond sur les comportements individuels et le consensus collectif - eux-mêmes subordonnés à des campagnes d'information et de motivation (c'est-à-dire à la communication) (16). Il existe d'autres prédicteurs de changement en la matière, par exemple l'apparition de nouveaux systèmes technologiques de stockage des données, comme le disque compact ; l'augmentation du nombre des personnes alphabétisées ; l'évolution de la politique nationale de l'information (17).

Prévision dans le domaine des bibliothèques

En 1983, il a été procédé à une évaluation des besoins en main-d'oeuvre dans la région des Caraïbes (18). Il est apparu aux planificateurs que pour développer les services de bibliothèques dans la région, il fallait disposer de données précises sur l'effectif, la formation, les titres, l'expérience et la mobilité du personnel. L'enquête devait porter sur les postes vacants, la mobilité professionnelle, les scénarios de croissance, les indicateurs de l'offre et de la demande en personnel des bibliothèques et du secteur de l'information ainsi que les perspectives actuelles et futures de recrutement et de formation. Des questionnaires ont été envoyés aux personnels des bibliothèques et des services d'information en vue de recueillir des données statistiques et des opinions sur la situation d'alors et sur ce qui était envisagé pour l'avenir. Voici un exemple de question relative à l'orientation future : quels facteurs influeront sur les besoins des bibliothèques dans les dix prochaines années ? Une autre question sur ce qui s'était produit au cours des cinq années précédentes devait permettre d'analyser la tendance. D'une façon générale, l'information recueillie a été interprétée du point de vue de la demande et de l'offre et il a été tenu compte des ressources disponibles, des programmes de formation existants et des facteurs qui influeraient, quantitativement et qualitativement, sur les besoins futurs.

La prévision en agriculture

Tous ceux qui s'intéressent à la prévision des besoins qualitatifs et quantitatifs en personnel des secteurs de l'information et de la communication consulteront utilement l'étude de la FAO sur les personnels de l'agriculture (19) dont il va être question. En 1982, une conférence régionale des pays africains a chargé la FAO de dresser un état de la main-d'oeuvre qualifiée du secteur de l'agriculture dans la région et d'établir des projections de la main-d'oeuvre nécessaire pour assurer le développement agricole jusqu'à l'an 2000. Ces pays souhaitaient voir accorder un rang de priorité élevé à la formation de la main-d'oeuvre destinée à l'agriculture.

Comme les données disponibles ne permettaient pas d'établir un rapport satisfaisant, le Directeur général de la FAO a autorisé la réalisation d'une vaste évaluation de la main-d'oeuvre dans 51 pays africains, dont le nombre s'est finalement réduit à 46 pour l'établissement du rapport.

Les enquêteurs ont utilisé un questionnaire en deux parties. La première partie a servi à déterminer le nombre de personnes qualifiées alors employées dans chaque pays et le taux annuel de diminution de l'effectif. Les personnes qualifiées ont été classées en catégories allant du groupe des "cadres" - au moins titulaires d'une licence - à celui des "techniciens ou ouvriers" formés dans une école professionnelle ou sur le tas. Tel était en gros l'aspect quantitatif de l'opération.

La deuxième partie du questionnaire portait sur des aspects plus qualitatifs de la prévision et visait à recueillir des données sur l'évolution de l'emploi dans l'agriculture, les politiques publiques, l'emploi dans les pays voisins, etc.

La FAO a indiqué qu'elle avait déjà exploité les résultats de l'enquête pour élaborer un plan d'action pour le développement de la main-d'oeuvre du secteur de l'agriculture en Afrique. Le rapport mentionne les applications générales suivantes :

Les informations obtenues serviront de base pour le choix et la conception d'actions de formation, de matériels didactiques, de programmes d'enseignement et pour l'exécution et le suivi de projets de formation et d'activités connexes.

Elles aideront les organismes des Nations Unies, les bailleurs de fonds à titre bilatéral et les autres sources d'aide internationale au développement à préparer des programmes d'assistance aux pays africains dans le domaine de la formation des personnels de l'agriculture et de l'enseignement agricole.

Elles pourront aussi être utiles aux différents pays désireux de mettre sur pied des plans nationaux en vue de renforcer leurs programmes de formation en cours d'emploi, leurs établissements de formation et leur potentiel de ressources humaines qualifiées.

(On trouvera de plus amples précisions sur ce plan d'action dans une note relative à cette partie du document (20).)

Un dispositif de renforcement des capacités nationales

Comme nous l'avons déjà indiqué, la stratégie la plus rapide de prévision au niveau national est sans doute l'étude par secteur de la physionomie de la communication et des besoins en personnels possédant des qualifications précises. On peut, par exemple, additionner les résultats d'enquêtes similaires menées sur le secteur des bibliothèques et les services d'information, la santé, les médias et des entités publiques et privées d'autres secteurs pour établir des estimations nationales des catégories de personnel de la communication nécessaires. Cela permettrait de mieux renseigner les ministères, les établissements d'enseignement et les organismes donateurs sur les moyens de formation qui pourraient être mis en place et donnerait lieu à des investissements plus systématiques en faveur de différents types de formation universitaire ou autre, qu'il s'agisse d'équipements et de programmes nationaux ou de formation à l'étranger. Les institutions et les donateurs comme le PIDC ainsi que les fondations pourraient assujettir l'octroi des crédits à la réalisation de telles évaluations mettant ainsi un peu d'ordre dans une formation aux métiers de l'information et de la communication où foisonnent si souvent les programmes mis en place au gré des circonstances.

Nous n'avons fait qu'esquisser les grands axes et les principes à suivre pour mettre au point un instrument pratique de prévision pour le secteur de la communication. Nous espérons que l'on profitera des congrès, des consultations internationales, des colonnes de la presse professionnelle, etc., pour affiner une méthode applicable dans le cadre d'études sectorielles ou isolément.

Un rapport récent OMS/UNICEF sur la mobilisation de tous au service de la santé pour tous fait clairement ressortir la nécessité de renforcer les capacités nationales en matière d'information et de communication. Dans ce rapport, il est demandé instamment qu'une part

suffisante des ressources soit affectée à l'information, l'éducation et la communication et il est affirmé que l'adéquation des ressources humaines dans les trois secteurs de l'information, l'éducation et la communication doit être évaluée par les gouvernements et dans le cadre de l'OMS/UNICEF, et renforcée par une gestion et des activités de formation appropriées. La prévision systématique des besoins en personnel est un moyen efficace de développer les potentiels nationaux.

NOTES

1. Les opérations réalisées dans le cadre très concret du projet Healthcom exécuté par l'Academy for Educational Development dans diverses régions du monde sont un bon exemple de collecte, d'organisation et de traitement de l'information. Voir en particulier, Healthcom for Child Survival : Indonesia, AED, Washington, D.C., 1988.

2. LEE, John A.R., Vers des politiques réalistes de la communication, Paris, UNESCO, 1976.

3. Voix multiples, un seul monde, Paris, UNESCO, 1980, p. 289. Sean McBride était le Président de la Commission internationale d'étude des problèmes de la communication dont la tâche était : "étudier la totalité des problèmes de communication dans les sociétés modernes". Le rapport de la Commission porte sur des sujets divers allant des banques de données à l'éthique professionnelle.

4. La répartition de ces établissements dans le monde était la suivante :

Région	Nombre d'établissements
Afrique	19
Asie	29
Caraïbes	1
Amérique centrale et Amérique du Sud	18
Europe	14
Moyen-Orient	3
Amérique du Nord	20
Océanie	2

BRACE, Judy, Selected Communications Training Institutions for Developing Country Personnel, Washington, D.C., Clearinghouse on Development Communication, 1983.

5. CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL, Ottawa, Canada, Catalog of Communication Training and Production Venues in the World, rapport non publié, 1988.

6. Voir, par exemple, le numéro spécial d'American Behavioral Scientist (30, 5 [mai-juin 1987]), consacré à l'ère du magnétoscope et certaines livraisons de revues comme Media Development - par exemple Media Development 34, 1, 1987, qui donne des indications sur les applications de la vidéo dans la région du Pacifique Sud et au Brésil, et Media Development 32, 1, 1985, qui contient des articles sur l'utilisation et les applications de la vidéo dans le monde.

7. Information, éducation et communication.

8. L'Asian Mass Communication Research and Information Centre (AMIC) et l'Association mondiale pour la communication chrétienne (AMCC) font partie des organismes qui ont publié une documentation particulièrement abondante sur ce sujet. Voir, par exemple, Neville Jayaweera et Sarah Amunugama (dir. publ.), Rethinking Development Communication, Singapour, AMIC, 1988 ; MEDIA ASIA (11, 3 [1984]) sur la politique et la planification de la communication ; MEDIA ASIA (13, 1 [1986]) sur la théorie de la communication ; Media Development (34, 1 [1987]) sur les politiques nationales de la communication. Voir aussi, Hamid Mowlana et Laurie J. Wilson, Communication, technologie et développement, Etudes et documents d'information, n° 101, Paris, UNESCO, 1988.

9. Résumé : Communication and Education for Development, Consultation informelle tenue à l'UNICEF, New York, 10-21 mars 1988.

10. L'argument est développé dans Royal D. COLLE, The Intersection of Communication and Information : Some Implications for Human Resources Forecasting, document établi pour le Congrès de la Fédération internationale d'information et de documentation (Helsinki, Finlande, août 1988).

11. Nous avons délibérément choisi la notion de "qualifications" comme objet de notre analyse ainsi que nous l'expliquons dans les paragraphes suivants.

12. L'exposé ci-après est fondé en partie sur Royal D. COLLE et Mallika JALAN, Developing a Needs Analysis Protocol for Human Resources in Communication, document établi pour la réunion biennale de l'Association internationale des études et recherches sur l'information (AIERI), Barcelone, Espagne, juillet 1988.

13. Voir Mallika JALAN, A Protocol for Training and Manpower Needs Assessment for Agricultural Communication, mémoire de maîtrise non publié, Université Cornell, 1988.

14. Voir N. MOORE, Enquête sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et du secteur de l'information dans la région des Caraïbes, Paris, UNESCO, 1982.

15. Voir G.G. ALPANDER, Human Resources Management Planning, New York, American Management Association, 1982.

16. Cet enchaînement de situations interdépendantes est bien mis en évidence par un rapport établi par le Comité mixte UNICEF/OMS des directives sanitaires à sa 26e session, en janvier 1987, à Genève. Le rapport était intitulé : Mobilizing All for Health for All. Policy and Strategy Issues in Putting Communication, Education, and Communication to Work for Health.

17. L'UNESCO explorait cette voie en 1974. Dans le rapport sur les travaux d'une réunion tenue à Kuala Lumpur, concernant le rôle et la formation des spécialistes de la planification de la communication, on peut lire ce qui suit : "Comme il n'y a pas de commission de planification nationale en Australie ... la Poste australienne doit estimer elle-même les besoins des services de communication qu'elle peut être appelée à mettre en place. Pour déterminer ces besoins, elle organise des séminaires et des ateliers, crée

des groupes consultatifs, des commissions d'étude ... [et] a recours à un certain nombre de méthodes et modèles de prévision... Pour le long terme, elle utilise l'extrapolation, la technique Delphi, le scénario et l'étude d'impact réciproque..." Il est en outre spécifié dans ce texte que, pour prédire ce que la société fera dans l'avenir, le planificateur des télécommunications doit tenir compte des activités probables des usagers, de la taille, de la forme et de l'emplacement des bâtiments et des villes, que tous ces éléments ont une incidence sur la demande de communication de la société et que, partant, l'élaboration d'un plan à long terme est un dosage très complexe de multiples facteurs dont la technique n'est qu'un exemple. Sont ensuite énumérés divers types de "prédicteurs", comme nous les avons appelés. Le rapport constate aussi que la planification systématique globale à long terme de la communication en tant que ressource nationale n'existe pratiquement pas.

18. G. GREENE et R. ROBB. L'enquête et ses résultats, dans : Deuxième enquête sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et services d'information de la région des Caraïbes, vol. 1, Paris, UNESCO, 1985. L'exposé ci-après est tiré de Mallika JALAN, A Protocol for Training and Manpower Needs Assessment for Agricultural Communication, mémoire de maîtrise non publié, Université Cornell, 1988.

19. Les indications qui suivent proviennent en grande partie de Trained Agricultural Manpower Assessment in Africa, rapport établi pour la 13e Conférence régionale pour l'Afrique, tenue à Harare, au Zimbabwe, en juillet 1984.

20. Le plan d'action de la FAO prévoit les activités suivantes - cette liste n'étant toutefois pas nécessairement exhaustive :

- renforcement des programmes de formation en cours d'emploi à l'intention du personnel de vulgarisation en place ;
- renforcement des établissements nationaux de formation... ;
- assistance aux gouvernements par des activités particulières de planification de la main-d'oeuvre visant à déterminer les priorités et les besoins nationaux en matière de formation ;
- octroi de bourses de perfectionnement ;
- ... meilleure utilisation du personnel qualifié.

21. Programme international pour le développement de la communication, organisme lié à l'UNESCO et à l'ONU.

SESSION IV

METHODES QUANTITATIVES : PROBLEMES ET APPLICATIONS

25 août 1988

Président : Guy GARRISON (Etats-Unis d'Amérique)

LES ETUDES SUR LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DES BIBLIOTHEQUES ET DE L'INFORMATION AU ROYAUME-UNI

par

Christopher TURNER et Felicity BRAY
Department of Library and Information Studies
Brighton Polytechnic
Brighton, Royaume-Uni

Prévision et planification de la main-d'oeuvre

La planification de la main-d'oeuvre pose dans la plupart des professions des problèmes analogues. Margaret Slater (1979) relève deux façons de les aborder : l'attitude **cynique** de ceux qui pensent qu'au fil du temps toute prévision se révélera nécessairement fausse, mais que mieux vaux prévoir que ne rien faire, et l'**optimiste**, qui juge possible, en partant de plusieurs voies divergentes, d'élaborer des scénarios. Quoiqu'il en soit et même si les faits ont prouvé l'impossibilité de planifier la main-d'oeuvre de secteurs comme ceux de la formation des enseignants ou de la médecine, il reste que pour planifier, il faut avoir au moins quelque idée des divers courants qui se manifestent au sein de la main-d'oeuvre globale. Or, il n'y a en Grande-Bretagne que peu de centres spécialisés dans ce genre de travaux. L'Institute of Manpower Planning de l'Université du Sussex (spécialisé dans la prévision à moyen terme et la planification de la main-d'oeuvre des entités publiques ou privées) et le Manpower Research Group de l'Université de Warwick (qui voit les choses de plus haut puisqu'il s'occupe de prévisions partant sur l'ensemble de la main-d'oeuvre britannique) sont les deux principaux groupes qui travaillent sur ce sujet.

Cependant, Slater a laissé entendre, il y a une dizaine d'années, que les stratégies et méthodes utilisées pour les autres professions ne seraient pas applicables à la planification de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et services d'information, le contexte et la structure de la profession étant souvent différents. En effet la diversité des organismes qui font appel à des spécialistes de l'information et l'absence d'autorité de tutelle unique sont une source de difficultés considérables, au point qu'il est même impossible de savoir combien de gens travaillent réellement dans le secteur des bibliothèques et de l'information tel que nous le connaissons. On remarquera d'ailleurs qu'une bonne partie des travaux des années 80 ont précisément visé à répondre à ces questions fondamentales (Moore, 1984, 1985).

Slater a fait quelques recommandations essentielles sur les mesures à prendre en matière de planification de la main-d'oeuvre, la première étant qu'il faut absolument définir les finalités générales et les objectifs précis assignés à la profession. On verra donc avec beaucoup d'intérêt les travaux théoriques des plus remarquables qu'ont entrepris Cronin, Lewis et d'autres dans les années 80 pour jeter la lumière sur cet aspect même de la profession. Ce travail d'examen approfondi de la fonction de la profession doit se poursuivre si l'on veut pouvoir s'organiser efficacement face à l'avenir.

Le contexte

Le secteur des bibliothèques et services d'information reste un secteur professionnel marginal, même à l'ère de la "société d'information" (Slater , 1979 ; Taylor, 1979). Le volume global de la demande de personnel est fonction de la situation économique et industrielle générale et suit son évolution. La nature de la demande est elle-même liée aux qualifications recherchées, à des facteurs géographiques, au type d'organisme demandeur, à l'évolution de la politique des pouvoirs publics, à l'apparition des technologies nouvelles ainsi qu'aux changements démographiques, sociaux et économiques. D'où la nécessité de chercher à prévoir le contexte dans lequel la profession aura sans doute à travailler dans l'avenir, une analyse de la situation générale dans laquelle pourrait se trouver l'économie du Royaume-Uni dans 10 ou 20 ans pouvant donner à cet égard une idée de l'évolution des entreprises. Planifier la main-d'oeuvre des bibliothèques et services d'information consiste donc à tenir compte de ce qui se passe dans d'autres professions, ainsi que des intérêts des secteurs d'activité pour lesquels nous travaillons.

La seconde idée de Slater était que, pour tout ce qui concernait la planification de la main-d'oeuvre, il fallait se garder davantage de marge de manoeuvre. La plupart des études prospectives effectuées pendant la période faste des années 60, par exemple, n'avaient pas prévu la récession économique ni l'effet qu'elle allait avoir sur une profession qui exige une main-d'oeuvre abondante. Au contraire, en annonçant à l'époque qu'on aurait besoin de plus de bibliothécaires dans les années 70 et que l'on manquerait de gens qualifiés, elles ont causé du tort. Nous nous apercevons maintenant que l'hypothèse échafaudée alors était trop optimiste et confiante, car les changements économiques, sociaux et techniques sont allés beaucoup plus vite que l'évolution de la profession. Par contre, il apparaît aussi que, dans les années 80, c'est surtout l'excès de pessimisme qui nous menace, car de nos jours les choses évoluent rapidement.

La société d'information

Dans la société actuelle, l'économie industrielle cède progressivement la place à une économie fondée sur l'information et, de même que le développement du machinisme avait transformé la société à l'époque de la révolution industrielle, on voit que de nos jours la micro-électronique a fait naître un secteur de l'information. Grâce au progrès technologique et à la baisse spectaculaire des prix du matériel, s'équiper sur le plan informatique ne demande qu'un investissement assez faible. Sous certaines réserves, on peut dire que la "société postindustrielle" annoncée par Daniel Bell est désormais en place. Or elle aura notamment pour effet direct d'accroître l'importance de l'information et de son maniement donc, par voie de conséquence, le nombre d'emplois liés à l'information :

> L'information qui, en soit, est l'analyse et la synthèse de données, sera sans aucun doute l'une des principales ressources des entreprises dans les années 80. Elle sera considérée et traitée comme un capital. Les entreprises qui excelleront dans les années 80 seront celles qui auront su utiliser l'information comme une ressource de base (Diebold, 1979).

On savait dès la fin des années 70 qu'il faudrait absolument tenir compte des implications de la société postindustrielle si l'on voulait établir un modèle pour la planification de la main-d'oeuvre des bibliothèques et des services d'information (Lane, 1983). Les services d'information, pensait-on, se développeraient bien mieux dans une société postindustrielle davantage tournée vers les individus et les activités de service. Certes, les bibliothèques auront

à s'adapter aux besoins nouveaux qui se font jour, mais l'avenir semble plus riant. Peut-être ce point de vue pêche-t-il par excès d'optimisme, mais il contrebalance un peu le pessimisme qui était de mise chez les planificateurs de la main-d'oeuvre des années 70. En Grande-Bretagne, c'est un secteur qui émerge lentement et de façon désordonnée, outre qu'il reste mal connu du public et peu soutenu au niveau politique.

Le Technical Change Centre s'est inquiété de savoir ce que seraient les répercussions de l'avènement de la société d'information sur l'emploi.

> "Les données d'enquête sur la main-d'oeuvre font apparaître que l'emploi dans les industries de l'information se développe aux dépens de l'emploi dans les autres secteurs, lequel a au demeurant reculé. De même, les métiers de l'information se sont développés plus rapidement que les métiers des autres secteurs, qui ont en fait régressé à la fin des années 70 et au début des années 80.
>
> Il ressort de cette analyse que, dans l'ensemble du monde de l'information, il y a eu, sur une période assez longue, accroissement du nombre des emplois offerts aux personnes dont le métier est essentiellement de créer, collecter, stocker, manipuler, rechercher, transférer et diffuser des informations. Même si ces activités font intervenir un grand nombre de métiers divers dans la plupart des secteurs, on peut légitimement penser que les nouveaux emplois que créent les technologies de l'information peuvent être "colonisés" à partir des métiers existants (Gleave, Angell et Woolley, 1985)."
>
> Toutefois, l'explosion de l'information entraînera de nombreux problèmes pour la société.
>
> "Le mythe très répandu selon lequel l'avalanche des nouvelles technologies de l'information annoncerait un nouvel âge égalitaire et démocratique n'est guère qu'une illusion cruelle, fruit du battage publicitaire ou de l'aveuglement. La répartition des bénéficies produits par les techniques nouvelles élargira le fossé qui, en matière d'information, sépare les riches et les pauvres. La transformation de l'information en bien échangé sur un marché non réglementé mettra tout simplement les pauvres dans l'incapacité d'accéder à la plupart des technologies nouvelles ou aux logiciels correspondants" (Gandy, 1982)."

De même :

> "Dans une culture où la technologie est reine, une dichotomie tend toujours à se créer entre ceux qui en comprennent la nature et le fonctionnement de cette technologie et ceux qui se contentent d'appuyer sur les boutons... Nous risquons d'observer non pas un phénomène de double culture en tant que tel mais une distinction nette entre ceux, peu nombreux, qui savent, et le grand nombre, qui ne sait pas" (King, 1984)."

Pareille évolution peut être source de conflits et il y a là de quoi refroidir notre enthousiasme face à la société d'information et à ses avantages potentiels. Il reste que de nouveaux débouchés s'ouvrent dans le secteur de la gestion de l'information du fait même de la nécessité de résoudre les problèmes que pose l'avènement de la société d'information et de donner à ceux qui sont pauvres en information et techniquement mal armés les moyens de survivre dans la société nouvelle. Des réseaux destinés à informer et conseiller le public se sont développés ces 15 dernières années pour répondre à ce problème, ce qui a ouvert aux professionnels de l'information de nouveaux champs d'activité.

Changements économiques

C'est incontestablement le montant des ressources financières dont disposera le secteur public qui déterminera le rythme et l'importance du développement des bibliothèques et services d'information (Moore, 1984), et parallèlement celui des effectifs.

> "Plus de la moitié du personnel spécialisé des bibliothèques travaille dans un organisme qui relève plus ou moins du secteur public (administration territoriale, bibliothèque nationale, ministères ou entreprises publiques). Puisque les établissements publics et la plupart des institutions universitaires sont financés à l'aide de fonds publics, on peut estimer qu'environ 89 % du personnel des bibliothèques du Royaume-Uni sont rémunérés, directement ou indirectement, sur des fonds publics (East, 1983)."

Les financements locaux représentent une part particulièrement importante de l'ensemble des fonds d'origine publique car ce sont les autorités locales qui président au développement des bibliothèques publiques, des bibliothèques scolaires et, qui présidaient jusqu'à une date récente, à celui des bibliothèques des établissements postsecondaires (Colleges et Polytechnics). Or, ces établissements rassemblent 63 % des postes de bibliothécaires et spécialistes de l'information diplômés (Moore, 1985). D'autres catégories dépendent du budget de l'Etat : universités, bibliothèques nationales et certaines bibliothèques spécialisées rassemblent environ 25 % du personnel qualifié du secteur.

Le développement du marché de l'emploi des bibliothécaires et spécialistes de l'information a donc suivi celui des financements du secteur public. Au cours des années 60, il y a eu croissance du secteur public puis recul avec les crises pétrolières des années 70, lorsque des coupes sombres ont été opérées dans les dépenses des collectivités locales. A la fin des années 70, la politique monétariste du nouveau gouvernement l'a conduit à restreindre toutes les dépenses publiques, entraînant un rétrécissement du marché de l'emploi dans les bibliothèques et services d'information.

Une dimension nouvelle est apparue avec la publication de divers textes officiels d'orientation. Le rapport de l'Information Technology Advisory Panel intitulé MAKING A BUSINESS OF INFORMATION (L'information comme activité économique), les GUIDELINES ON TRADEABLE INFORMATION (Directives sur les informations commercialisables) du Département du commerce et de l'industrie et le récent Green Paper on the funding of Public Libraries (Livre vert sur le financement des bibliothèques publiques) insistent tous sur la nécessité d'adopter un nouvel esprit d'entreprise sur le marché de l'information. Ce changement d'attitude aura des conséquences énormes sur la planification de la main-d'oeuvre, qu'il s'agisse de la formation, du recrutement, de la sélection ou de l'utilisation du personnel.

Les frontières de la profession

Face à ces bouleversements, le secteur de l'information a été amené à prendre de l'extension ces dernières années, offrant aux professionnels de nouveaux débouchés dans les bibliothèques et les centres. De ce fait, les bibliothécaires, en tant que groupe professionnel, se trouvent absorbés au sein du groupe beaucoup plus large des spécialistes de l'information qui ne font pas nécessairement leurs les principes idéologiques traditionnels des premiers. Comme le pense Blaise Cronin, "la tâche qui attend les bibliothécaires/spécialistes de l'information

consiste à dégager la signification de cette mutation de l'activité économique et à élaborer les stratégies de planification de la main-d'oeuvre qui s'imposent".

Les bibliothécaires doivent continuer à répondre aux besoins de leurs marchés traditionnels, mais ils doivent aussi comprendre qu'il leur faut étendre leur influence dans la nouvelle société d'information s'ils ne veulent pas rester une profession cantonnée dans le service - qu'on ne lui disputera guère - d'établissements traditionnels à faible taux de croissance. Il existera, au-delà de leur clientèle traditionnelle, un monde de l'information en pleine mutation et regorgeant d'opportunités à saisir.

Evolution démographique

Les projections relatives à la main-d'oeuvre et à la population nationale concernent des facteurs d'une grande importance pour la planification de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit d'une profession de service comme la nôtre dont nous ne maîtrisons pas nécessairement les forces qui en déterminent le développement. Les facteurs à prendre en considération ne sont pas les mêmes pour toutes les catégories de bibliothèques : par exemple, la demande de bibliothécaires scolaires est étroitement tributaire du taux de natalité, et celle des bibliothèques spécialisées de la croissance de l'activité économique.

Cependant, l'évolution de l'effectif global de la population active retentit sur les effectifs du secteur des bibliothèques et de l'information ; d'où les changements spectaculaires de ces dix dernières années.

Nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur

Une profession de service comme l'information, qui ne peut pas vivre sans main-d'oeuvre qualifiée, doit tenir compte de l'évolution démographique pour planifier son avenir ; or les projections relatives à la main-d'oeuvre qualifiée en l'an 2000 offrent, en ce qui concerne les activités de service employant beaucoup de personnel, des perspectives peu réjouissantes.

Evolution démographique et économie britannique

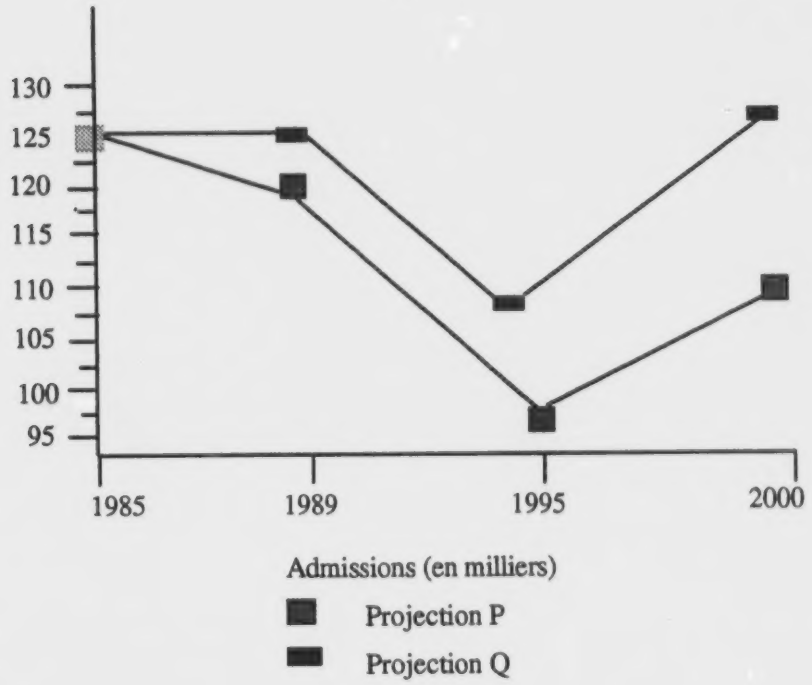
Le taux de natalité au Royaume-Uni a atteint des sommets spectaculaires en 1965 et 1982, et comme un creux important en 1970. Les pouvoirs publics ont donc été amenés à prendre plusieurs initiatives concernant l'enseignement supérieur pendant les années 80. Bien évidemment, le nombre d'étudiants a enregistré une hausse importante au cours des années 80, mais le nombre d'élèves ayant terminé leurs études secondaires va diminuer rapidement jusqu'au milieu des années 90. Cette diminution a beaucoup préoccupé aussi bien le gouvernement britannique que les responsables de la planification de l'enseignement supérieur. Elle commence maintenant à beaucoup préoccuper l'industrie et les professions libérales. Le manque de main-d'oeuvre qualifiée sera le fait marquant de la fin de ce siècle, et le secteur de l'information ne sait pas encore ce qui l'attend.

Selon les courbes démographiques, la population qui achèvera des études secondaires aura diminué de 30 % en 1992 ; ensuite, cette situation s'améliorera lentement de sorte qu'à la fin du siècle l'effectif total des jeunes sortant du secondaire sera revenu au niveau actuel. Dans un secteur comme la bibliothéconomie et les sciences de l'information qui ne peut exister sans main-d'oeuvre hautement qualifiée, il faudra donc s'intéresser de très près au taux d'inscription

dans l'enseignement supérieur si l'on veut pouvoir planifier les effectifs de la profession à l'avenir.

Les diplômés de l'enseignement secondaire au Royaume-Uni

Diplômés du secondaire admis dans l'enseignement supérieur



Accueil dans l'enseignement supérieur

Il est bien sûr difficile de dire à l'avance combien de diplômés de l'enseignement secondaire entreront dans le supérieur, ce qui n'empêche pas le Département de l'éducation et des sciences de s'essayer à le faire depuis quelques années. Fixer la capacité d'accueil dans l'enseignement supérieur est du ressort des pouvoirs publics qui définissent le pourcentage d'élèves issus du secondaire qu'ils estiment devoir passer dans le supérieur et prévoient le nombre de places nécessaires à cet effet. Pareilles décisions pourraient reposer sur des études prévisionnelles de main-d'oeuvre, mais les services officiels ont tendance à ne pas utiliser cette méthode, se sentant incapable d'établir en la matière des projections à suffisamment long terme.

Le rapport Robbins, qui est resté le principal texte d'orientation sur l'enseignement supérieur jusqu'aux années 80, indique que "devraient pouvoir être accueillis dans l'enseignement supérieur tous ceux qui souhaitent y entrer et que leurs aptitudes et leurs résultats habilitent à poursuivre ce type d'études. Cependant, on peut déceler une évolution nouvelle dans le dernier Livre vert du gouvernement, puisqu'il y est dit que "devraient pouvoir être accueillis dans l'enseignement supérieur tous ceux qui le souhaitent et qui peuvent en tirer profit". C'est pourtant, jusqu'à une date récente, la demande formulée par les étudiants pour les différentes filières qui, abstraction faite d'une répartition grossière des financements entre les disciplines effectuée par les autorités compétentes, régissait quasi exclusivement la planification

de l'enseignement supérieur. En constituant le National Advisory Body for Public Sector Higher Education (Conseil consultatif national de l'enseignement supérieur public), en exerçant une pression politique accrue sur la Commission des bourses universitaires, en faisant adopter en 1988 une loi sur la réforme de l'enseignement et en créant les conseils de financement des universités et écoles polytechniques, le gouvernement a très ouvertement cherché à donner un coup de pouce aux effectifs d'étudiants en ingénierie, technologie, science et administration des affaires ; il est moins favorable aux études de sciences humaines et sociales.

Jusqu'en 1985, les effectifs d'étudiants ont augmenté régulièrement, suivant en cela l'augmentation du nombre des jeunes sortant de l'enseignement secondaire. Quand ce nombre a commencé à diminuer, le gouvernement a d'abord considéré qu'il fallait en conséquence réduire de 30 % l'accueil dans l'enseignement supérieur, ce qui équivalait à liquider cinq ou six universités ou écoles polytechniques entre cette date et 1992.

Au fil de plusieurs rapports officiels, aboutissant en 1987 au Livre blanc sur l'enseignement supérieur, on a vu petit à petit ces chiffres se modifier. D'intéressantes évolutions se dessinent dans la société : davantage de jeunes choisissent après l'école secondaire d'entrer dans l'enseignement supérieur et sont qualifiés pour ce faire, davantage d'étudiants plus âgés souhaitent reprendre leurs études après un premier échec et une demande croissante se manifeste pour des modalités d'études à temps partiel. Tous ces facteurs tendent à faire passer le taux de fréquentation selon l'âge, c'est-à-dire la proportion de jeunes sortant du secondaire dans le supérieur de 11 % à peine à quelque 20 % avant la fin du siècle. De son côté, le taux de fréquentation selon le niveau d'instruction, c'est-à-dire le pourcentage d'élèves qualifiés qui poursuivent des études supérieures, sera fonction des possibilités d'obtenir une bourse ainsi que des perspectives d'emploi et de gains qui s'attachent au fait d'avoir fait des études supérieures.

Pour toutes ces raisons, la diminution des effectifs de l'enseignement supérieur pourrait être moins importante que prévue, voire négligeable. On peut voir sur le graphique les deux projections que les pouvoirs publics ont faites l'une pessimiste, l'autre plus optimiste, où les chiffres sont désormais modifiés à la hausse.

Mobilité sociale et embourgeoisement

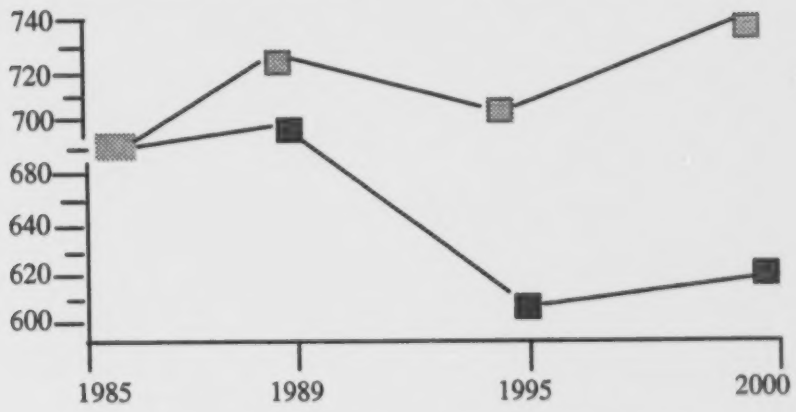
Le lent processus d'embourgeoisement de la société britannique a joué un rôle capital. La couche sociale à laquelle on appartient pèse beaucoup dans la décision de poursuivre des études supérieures, et la moitié des étudiants de première année du supérieur appartiennent aux catégories socioprofessionnelles 1 et 2. Alors que le taux de natalité total a baissé, dans les catégories 1 et 2 il est passé de 17 ‰ en 1963 à 30 ‰ en 1981.

Le Département de l'éducation et des sciences part de l'hypothèse que la proportion de jeunes de 18 ans dans les catégories socioprofessionnelles 1 et 2 passera de 28,5 % en 1981 à 34 % en 1999. On ne sait pas au juste si l'augmentation de ce taux est due à la hausse des taux de fécondité ou au développement des professions exercées par les classes moyennes qui semble avoir accompagné l'accroissement de 4 % des métiers non manuels.

Cela a bien sûr pour effet d'augmenter le nombre des jeunes qui sont capables de suivre un enseignement supérieur avec profit.

Effectifs de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni

Total des effectifs de l'enseignement supérieur



Nombre total d'étudiants (en milliers)

Projection P

Projection Q

La demande de diplômés dans les années 90

Il ressort de l'étude menée par l'Institute of Manpower Studies sur l'offre et la demande de diplômés (1988) qu'un diplôme d'études supérieures conservera une excellente valeur marchande. Cette étude, destinée aux employeurs, leur conseille de ne pas tarder à préparer leur stratégie de recrutement pour les années 90 pour la raison que la demande l'emportera de loin sur l'offre. Dès à présent, une société britannique sur quatre se plaint de la pénurie de main-d'oeuvre, laquelle freine la production. A la fin de la décennie, les perspectives d'emploi des diplômés devraient être on ne peut plus brillantes ; déjà en 1987, les salaires de départ étaient en moyenne de 900 livres. C'est dans les études de gestion qu'une croissance particulière peut être observée, du fait de la volonté de rattraper les concurrents étrangers. Seulement 25 % des "managers" britanniques sont à l'heure actuelle titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 60 % en France et en Allemagne de l'Ouest et plus de 75 % au Japon et aux Etats-Unis. Selon le rapport, il faudra d'ici à l'an 2000, 20 % de diplômés de plus, ce qui correspond à une augmentation de 2 % par an.

Facteurs internes à prendre en compte dans les prévisions

Outre ces aspects généraux, entrent aussi dans la planification de la main-d'oeuvre les aspects que Margaret Slater qualifiait d'"internes". Ce sont : l'âge - pour faire en sorte que la structure par âge soit équilibrée et pour prévoir le nombre des départs à la retraite et des mariages -, le sexe, qui est important pour les taux de déperdition, la fécondité, la spécialisation dans le métier, la classification des postes ou les structures de la promotion, les titres (type et niveau), les modalités d'évolution de carrière, les compétences (niveau et type nécessaires dans les divers secteurs et à différents niveaux), la répartition géographique, la rotation des effectifs, les déperditions et l'évolution de la pratique professionnelle et du style de travail.

Les débuts d'un système de planification de la main-d'oeuvre

C'est pendant les années 60 que l'on a commencé à se préoccuper de la main-d'oeuvre disponible dans le secteur des bibliothèques et de l'information, s'engageant ainsi dans un long processus de recherche d'un équilibre entre l'offre et la demande. Entre 1968 et 1978, un travail considérable a été fait au Royaume-Uni en matière de planification des effectifs des bibliothèques, à l'aide de méthodes et d'outils de plus en plus raffinés.

En 1965, l'Office of Scientific and Technical Information (OSTI) a, par voie d'enquêtes auprès des employeurs, cherché à obtenir des informations factuelles sur les effectifs, mais sans grand succès.

Ensuite, la Postgraduate School of Librarianship and Information Science de l'Université de Sheffield a mené une étude sur les besoins de formation dans les bibliothèques, qui partait sur le profil professionnel et les différentes fonctions de travail du personnel en poste dans ces établissements. Quatre grandes fonctions de travail ont été dégagées : production, développement et conception, recherche appliquée et recherche d'ordre général. Il en est ressorti que les professionnels des bibliothèques consacraient l'essentiel de leur temps aux tâches de production ; mais qu'il faudrait qu'ils soient davantage orientés vers la recherche et le développement des sciences de l'information. Voilà qui donnait à réfléchir, vu les contenus de l'enseignement actuel de la bibliothéconomie. Les données qualitatives - sur les profils professionnels et les postes de travail - émanaient du Sheffield Manpower Project qui a permis de réunir une masse de données sur la profession. Depuis lors, plusieurs autres recherches ont été entreprises à l'Université de Sheffield.

A peu près à la même époque, une nouvelle commission représentative de tous les Library Advisory Councils (1968) a été chargée d'étudier combien il faudrait de bibliothécaires diplômés dans un avenir prévisible, ainsi que les dispositions à prendre pour assurer leur formation. Cette commission a eu une influence considérable sur le développement de la profession. Elle est en particulier parvenue à la conclusion que les effectifs de bibliothécaires seraient pléthoriques si la capacité d'accueil des écoles continuait d'augmenter au même rythme. En conséquence, la décision fut prise de limiter cette capacité d'accueil.

Le principal problème auquel se sont heurtées toutes ces études a été le manque de statistiques fiables sur le personnel du secteur. Aussi le Département de l'éducation et des sciences a-t-il entrepris de rassembler des données pour alimenter le système de planification de la main-d'oeuvre. Parallèlement à une enquête sur les étudiants en bibliothéconomie, le Département décidait de procéder à une enquête nationale sur le personnel des bibliothèques. Sa première édition date de 1972 ; par l'envoi de questionnaires à plus de 5.500 bibliothèques, on a obtenu une base de données d'une valeur inappréciable, qui fait apparaître la structure et la répartition par âge, les taux de déperdition et les niveaux de formation des recensés. L'opération a été répétée en 1976 et 1981. Malheureusement, il a fallu s'arrêter là du fait des restrictions imposées au service statistique du Département de l'éducation et des sciences.

Dans les quelques années qui ont suivi, Nick Moore s'est servi des données rassemblées par le Département pour procéder à une analyse (Moore, 1984) à la fois globale et précise des personnels du secteur de l'information et établir des projections à long terme constituant l'amorce de scénarios possibles. Il a ensuite étudié les marchés traditionnels (Moore, 1985) et les marchés nouveaux (Moore, 1987) et parachevé ces travaux par une analyse de l'impact de

la gestion de l'information sur le marché de l'emploi (Moore, 1988). En raison de leur portée considérable, ces recherches fécondes et originales sont examinées ici en détail.

Vers la même époque, le Technical Change Centre (Gleave, 1986 ; Angell, 1987) entreprenait d'étudier l'influence des technologies de l'information sur les perspectives de développement du marché des spécialistes de l'information.

> "L'avènement des technologies de l'information et de la communication devrait, semble-t-il, entraîner une demande de spécialistes de l'information d'un type nouveau, qui devaient posséder des compétences et des qualités relevant de plusieurs professions différentes (Angell, 1987).

L'avenir de la recherche sur la formation de la main-d'oeuvre

En 1987, le Département de recherche-développement de la British Library a fait de la planification et de la formation théorique et pratique de la main-d'oeuvre un domaine de recherche doté d'un financement spécifique. Cette décision s'inscrivait en particulier dans le sillage du Report on Librarianship and Information Studies de la Commission des bourses universitaires et du National Advisory Body Transbinary Group - qui constatait qu'il fallait renforcer les recherches dans ce domaine - des documents de travail précédemment publiés par le Library and Information Services Council sur "le travail d'information et de bibliothèque dans un environnement en mutation", sur "la formation professionnelle de base en bibliothéconomie et information" et sur "la formation à la bibliothéconomie et à l'information", ainsi que de toute la série de travaux consacrés à des questions de macroplanification qui ont été évoqués ici.

Le groupe de travail (Manpower, Education and Training Working Group) créé par la British Library à la suite de cette décision a retenu plusieurs champs de recherches prioritaires.

Importance, structure et nature de la main-d'oeuvre

Des études sur les marchés nouveaux devraient être faites pour en déterminer les taux de croissance et repérer les zones d'activité où il semblerait que de nouveaux postes puissent être créés à l'avenir. Parallèlement, il fallait dresser une carte comparée des emplois ouverts aux diplômés des filières bibliothéconomiques traditionnelles et de ceux auxquels préparaient les filières plutôt axées sur l'information. Des recherches s'imposaient aussi sur la question du rapport numérique entre personnel scientifique et personnel non scientifique, sur les profils de carrière des personnels des catégories les plus élevées et sur les avantages et inconvénients qui résulteraient, pour la profession, de l'emploi de personnes d'âge mûr ou appartenant à des groupes minoritaires.

Formation continue

Les rapports du Conseil des bibliothèques et services d'information avaient mis le doigt sur les carences de la formation continue. Le groupe de travail a estimé qu'il y avait là un domaine de recherche important, et qu'il fallait de même entreprendre des travaux sur les qualifications et compétences nouvelles qui seraient exigées au fur et à mesure de l'avancement dans la carrière. A cela se rattachait la question des stages d'initiation, qui posaient des problèmes de plus en plus évidents à mesure que la formation initiale devenait plus générale et qu'apparaissait la nécessité d'axer davantage la formation pratique sur les tâches à effectuer.

Autre thème apparenté, celui toujours délicat des contenus de l'enseignement dispensé dans les écoles de bibliothéconomie et de sciences de l'information ainsi que des modalités de la formation, théorique et pratique dispensée, en particulier la question du recours à l'enseignement à distance.

Une fois posées ces questions générales d'ordre stratégique, les milieux professionnels ont été invités à soumettre des propositions de recherches, et c'est ainsi qu'un grand nombre de programmes de recherche ont pu être ensuite financés. Les résultats en seront communiqués à mesure de l'achèvement des travaux sur les divers thèmes.

Suivi de l'évolution de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et services d'information

L'une des recherches que la British Library finance par l'intermédiaire du Manpower, Education and Training Working Group consiste à suivre l'évolution de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et services d'information au Royaume-Uni. Ces recherches sont menées à la Brighton Polytechnic et font pendant à une étude longitudinale entreprise à l'échelle nationale par la Birmingham Polytechnic (avec un financement de même origine) et qui porte sur le déroulement de la carrière d'une cohorte d'étudiants diplômés en bibliothéconomie et sciences de l'information en 1988.

Les équipes de recherche sont parvenues à la conclusion qu'en matière de suivi de l'évolution de la main-d'oeuvre du secteur, la Grande-Bretagne n'avait pas à rougir de son palmarès. Grâce aux travaux antérieurs de sa Direction des enseignements littéraires et des bibliothèques et de l'OSTI, le Département de l'éducation et des sciences disposait d'une base solide (Broome, 1973) à partir de laquelle il avait pu procéder au recensement du personnel des bibliothèques et services d'information en 1972, 1976 et 1981 (DES, 1975 ; 1978 ; 1982).

Le fruit de ces efforts représente un ensemble de données qui nous aident beaucoup aujourd'hui à comprendre l'évolution de la main-d'oeuvre du secteur. Récemment, deux chercheurs travaillant chacun de leur côté ont démontré l'intérêt des séries chronologiques de données dont on dispose grâce à ces travaux (East, 1983, 1984 ; Moore, 1986). De plus, le dernier Transbinary Group s'est largement appuyé sur ces données pour formuler la politique à suivre dans ce domaine (Transbinary Group, 1986).

Le Département de l'éducation et des sciences a fait savoir qu'il ne serait plus possible d'organiser de nouveaux recensements et tous les efforts déployés pour trouver un autre organisme susceptible de se substituer à lui sont restés vains. Moyennant quoi, l'intérêt de ces séries chronologiques de données - qui représentaient un acquis incontestable - diminue rapidement, alors que la poursuite de la série l'aurait considérablement augmenté.

Cette situation a amené le Transbinary Group à faire la recommandation ci-après :

"Si l'on veut que la prévision des effectifs dans ce secteur de plus en plus éclaté repose un jour sur des bases solides et factuelles, il faut poursuivre et améliorer les travaux d'enquête effectués par le Département de l'éducation et des sciences (le DES Census) de façon à disposer d'un corpus continu de données fiables qui évite d'avoir à repartir de zéro à chaque fois que l'on voudra établir des prévisions. Nous recommandons donc que l'Office of Arts and Libraries et le Département de l'éducation et des sciences débloquent les fonds nécessaires pour que les travaux du Census puissent être poursuivis et amplifiés

et qu'ils englobent dans les établissements enquêtés la gamme la plus large possible de bibliothèques et services d'information (par. 3.3 et 3.4)."

Les opérations récemment entreprises en Australie et aux Etats-Unis (King Research, 1983) montrent bien ce qu'il en coûte d'avoir à repartir de zéro. Non seulement ces opérations ont été financièrement très onéreuses mais le manque de données chronologiques a sérieusement limité la portée de leurs résultats.

Si nous voulons ne pas connaître en Grande-Bretagne la situation qu'ont connue les responsables australiens (Bourne, Hill et Mitcheson, 1982) et américains - ainsi que ceux de la plupart des autres pays - nous devons sans tarder faire en sorte que le Census du Département de l'éducation et des sciences soit réinstitué ou remplacé par une opération analogue. Il ne fait aucun doute qu'on aura besoin de ce genre d'informations un jour ou l'autre. Le marché de l'emploi des bibliothécaires et spécialistes de l'information est très instable et il est impératif que les choix politiques de demain reposent sur des informations données précises et fiables.

Le Census du Département de l'éducation et des sciences

Ce Census s'est révélé précieux en ce qu'il a permis de rassembler des renseignements précis sur l'importance et la structure de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et services d'information. La valeur des informations s'est énormément accrue au fil des enquêtes successives, les séries chronologiques prolongées permettant de dégager les tendances et évolutions.

Cet outil n'était cependant pas absolument parfait. S'il recensait assez bien les emplois traditionnels, en particulier dans le secteur public, son exhaustivité était moins bonne, s'agissant des nouveaux marchés. De plus, les données rassemblées étaient complexes, ce qui a beaucoup alourdi la tâche des personnes chargées de dépouiller les questionnaires. Des catégories entières de données n'ont pas été exploitées et pourraient ne pas être collectées lors des prochaines opérations d'enquêtes.

Il est un point plus fondamental sur lequel le Census n'apporte pas les informations voulues pour prévoir facilement l'ampleur de l'offre et de la demande : celui des taux de déperdition et le retour dans la profession.

Les principes directeurs de l'UNESCO

En 1984-1985, l'UNESCO a demandé à un spécialiste d'établir des principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information (Moore, 1986). Ces principes directeurs permettent de rassembler les données nécessaires pour déterminer l'importance et la nature de la main-d'oeuvre, autrement dit pour procéder à une opération du même type que le Census. En fait, ils vont plus loin que cela. En effet, le type d'enquêtes dont il est question dans ces principes directeurs ne concerne pas seulement les personnes, mais aussi les postes de travail ainsi que les départs et les arrivées de personnel, ce qui ouvre la possibilité de faire des prévisions essentielles en ce qui concerne les niveaux futurs de l'offre et de la demande.

Ces principes directeurs ont été testés, et il est apparu qu'ils étaient d'une application relativement facile pour un coût assez peu élevé. Aussi se présentent-ils comme un mécanisme intéressant pour combler le vide laissé par la disparition du Census.

Objectifs

L'objectif général du projet britannique est donc d'observer l'évolution de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et de l'information en Grande-Bretagne en appliquant les principes directeurs de l'UNESCO. Dans ce cadre général, les objectifs précis du projet sont les suivants :

1. modifier les principes directeurs pour qu'ils donnent des résultats compatibles avec ceux des différentes éditions du Census du Département de l'éducation et des sciences ;

2. recenser tous les employeurs des bibliothécaires et spécialistes de l'information, qu'ils relèvent du marché traditionnel ou des nouveaux marchés ;

3. rassembler et analyser les données sur les personnels des bibliothèques et services d'information, sur les emplois qu'ils occupent et sur la croissance à laquelle s'attendent les employeurs ;

4. établir un rapport regroupant les statistiques de base et des observations sur les évolutions présentes et prévisibles.

Champ de l'enquête et méthodologie

La méthodologie suivie a nécessité l'établissement d'un questionnaire sur les emplois destinés à recenser les ressources humaines des bibliothèques et services d'information. Ce questionnaire a constitué le principal instrument d'enquête, les données recueillies par ce biais étant complétées par des informations obtenues au cours d'entretiens avec des bibliothécaires et des responsables de services d'information.

Ce questionnaire (dont on trouvera le texte en annexe) suit le modèle des principes directeurs de l'UNESCO pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information (Moore, 1986). Ce sera la première fois que ces principes directeurs, qui n'ont jusqu'à présent été utilisés que dans des pays en développement, seront appliqués à une enquête en Grande-Bretagne. La conception et le libellé du questionnaire ont donc été soigneusement adaptés à un usage sur le territoire britannique, précaution étant prise de faire en sorte que ses résultats soient compatibles avec ceux des précédentes opérations d'enquête du Département de l'éducation et des sciences. Il a fallu à cet effet supprimer certaines parties du questionnaire de Moore et ajouter d'autres questions pour élargir l'enquête aux bibliothèques et centres d'information du nouveau marché de l'emploi.

Parallèlement, il a fallu établir la liste complète des bibliothèques et centres d'information du Royaume-Uni auxquels le questionnaire serait adressé. Pour l'instant, nous avons recensé en Grande-Bretagne quelque 2.500 employeurs en utilisant les répertoires ci-après :

* Libraries in the United Kingdom and the Republic of Ireland, 1988 ;

* Libraries in Colleges of Further and Higher Education in the U.K., 1987 ;

* Directory of Medical and Health Care Libraries in the United Kingdom and Republic of Ireland ;

* ASLIB Mailing List ;

* ASLIB Economic and Business Information Group Membership Directory ;

* Information Managers in the Pharmaceutical Industry : List of Membres ;

* Arlis Directory, 1987.

Soucieux de toucher le plus grand nombre possible d'employeurs des nouveaux marchés de l'emploi, nous avons eu recours à une technique qui a récemment fait ses preuves lors d'une autre étude relative à ce secteur du marché (Moore, 1987), et qui consiste notamment à repérer les employeurs en compulsant toutes les publications contenant des annonces d'offres d'emploi.

Les bibliothèques scolaires ont été d'emblée exclues de l'enquête, bien qu'elles figurent dans les principes directeurs de l'UNESCO. Cette décision a été prise après consultation des professionnels. On a estimé que les questions du type de celles posées dans l'instrument s'appliquaient mal aux bibliothèques scolaires de Grande-Bretagne et qu'il valait mieux soumettre ces établissements à une autre enquête, d'un type simplifié. De surcroît, la plupart des questions posées étaient sans objet étant donné que, dans les bibliothèques scolaires, le personnel diplômé est peu nombreux. Beaucoup sont tenues par des bénévoles, les élèves eux-mêmes, des enseignants ou des agents techniques. Enfin, il était difficile de se procurer une liste des écoles dotées d'une bibliothèque.

Pour pouvoir en détecter les défauts les plus apparents, le questionnaire a été testé sur un petit groupe pilote de bibliothèques et de centres d'information. Des entretiens et des débats ont eu lieu à cet effet avec des bibliothécaires et des responsables du personnel de divers types de bibliothèques qui auraient effectivement à répondre au questionnaire, notamment à l'Institute of Manpower Studies, à la West Sussex County Library, dans l'East Sussex et au Beechams Information Unit.

Ce test pilote s'est révélé utile et nous a conduit à modifier radicalement certaines parties de l'enquête. Il est intéressant de voir comment ces test pilotes amènent à modifier la démarche initialement retenue. Dans le questionnaire d'origine, une question posée en vue de recenser les différents types d'organismes employeurs comptant une bibliothèque débutait par une énumération des catégories de bibliothèques fondée sur la "Classification internationale type, par industries de toutes les branches d'activité économique", avec de grandes rubriques pour le secteur public. La question tendait à identifier très précisément les employeurs de bibliothécaires, par exemple l'industrie manufacturière, la recherche et les industries chimiques. Le test pilote a fait apparaître que cette classification ne convenait pas puisqu'une entreprise comme la Beechams Pharmaceuticals appartenait aux trois catégories. On a fini par réduire les rubriques de cette question à un petit nombre de grands groupes s'excluant mutuellement : bibliothèques publiques, bibliothèques nationales, bibliothèques universitaires, bibliothèques d'établissements postsecondaires, bibliothèques ou centres d'information spécialisés, autres services. L'indexation des données dès leur entrée a permis une analyse détaillée. Des changements ont également été apportés à la formulation des questions dans un souci de clarté et pour faciliter la tâche des répondants.

La phase qui exigera le plus de réflexion, c'est bien entendu celle de l'exploitation des informations extraites du questionnaire. On a prévu de pouvoir traiter les données à l'aide d'un logiciel adapté, qui permet d'obtenir une série de pourcentages simples. On a choisi pour cela un produit relativement nouveau nommé Fourth Dimension. C'est une base de données relationnelles qui a déjà donné des résultats très satisfaisants sur le marché américain MacIntosh. Elle sert à mettre au point des logiciels personnalisés de traitement de l'information destinés à des applications spécifiques. C'est un outil extrêmement puissant dont la capacité maximale est de 16 millions d'enregistrements. L'outil autorise trois modes d'utilisation : définition de la base de données, mode utilisateur et fonctions personnalisées. Le premier sert pour la création de la base de données (définition de la structure des enregistrements, des fichiers et des champs, spécification de la présentation des informations par la définition de plusieurs formats d'affichage et, enfin, écriture des procédures de traitement). Quand la base de données a été constituée, elle peut être testée en mode "utilisateur". Enfin, il y a possibilité de personnalisation par la création de menus, de fenêtres et de boîtes de dialogue.

Dans ce cas précis, la structure de la base de données suivait d'aussi près que possible celle de l'enquête, chaque champ correspondant à une question. De la sorte, il était très facile d'entrer directement les données à partir des questionnaires.

Outre sa grande capacité de traitement, Fourth Dimension a plusieurs autres qualités. Une fonction "mail-merge" lui permet de fusionner automatiquement deux fichiers, l'un contenant un texte de lettre et l'autre les noms et adresses des destinataires. Il permet aussi d'afficher les résultats des recherches et tris sous forme graphique, et donc d'imprimer des "camemberts", des courbes, des graphiques de points et des graphiques en barres.

Grâce à cette enquête, on disposera d'une "photographie" de l'évolution présente et à venir du marché de l'emploi, de l'importance des effectifs et des mouvements au sein de ceux-ci, des taux de croissance et de la demande de postes ainsi que du nombre actuel de postes vacants dans les bibliothèques et services d'information.

Grâce à elle, on pourra comparer la demande exprimée par la profession avec le nombre des diplômés des établissements de formation et savoir si l'enseignement de la bibliothéconomie dispensé dans les écoles correspond bien aux besoins. On pourra classer les bibliothèques par région, par catégorie et par discipline, pour voir si des tendances particulières s'attachent aux différents groupes, en ce qui concerne par exemple les caractéristiques démographiques de la profession. Les résultats du questionnaire fourniront aussi de précieuses données qualitatives, des profils par âge et par sexe, et donneront une indication de l'étendue de l'échelle hiérarchique de la profession.

A la dernière étape du projet, on procédera à une comparaison des résultats avec les données des différentes opérations d'enquête (Census) effectuées par le Département de l'éducation et des sciences. Ce sera l'occasion ou jamais d'étudier les évolutions sociales qu'a connues le marché de l'emploi sur la longue période, en particulier en ce qui concerne le rôle des femmes dans les bibliothèques, et d'examiner comment les processus de prise de décision se sont modifiés.

BIBLIOGRAPHIE

1. ACTON, Patricia. Alternative Career ? Canadian Library Journal, n° 43 (6), décembre 1986, p. 385-387.

2. ANGELL, Carolyn. Information, New Technology and Manpower. Londres, British Library, 1987 (LIR Report 52).

3. ALTMAN, Ellen. Estimating the Size of the Job Market v. the Pool. Library Compensation Review, n° 1 (2) printemps 1982, p. 1-2.

4. ANAND, A.K. et Shabad KAPOOR. Manpower for the Library and Information Field in India : A Report on Employment Trends in 1981 and 1982. Annals of Library Science and Documentation, n° 30 (3-4) septembre - décembre 1983, p. 85-97.

5. ARMSTRONG, C.J. Employment Criteria in the Library and Information Sector : A British Survey. Education for Information, n° 4 (3) septembre 1986, p. 191-217.

6. ASHFORD, Richard. Jobs Gone Begging : Personnel Needs & Youth Services. School Library Journal, n° 31 (3) novembre 1984, p. 19-24.

7. BAILEY, Martha J. Requirements for Middle Management Positions. Special Libraries, n° 69 (9) septembre 1978, p. 323-331.

8. BELL, Daniel. The Coming of Post-Industrial Society : A Venture into Social Forecasting. New York, Basic Books, 1979.

9. BIDLACK, Russell E. Some Economic and Demographic Realities Facing Library Education. Public Library Quarterly, n°4 (1) printemps 1983, p. 5-15.

10. BOURNE, V., M. HILL and B. MITCHESON. Library and Information Work : The Employment Market. 2 vol. Library Association of Australia, 1982.

11. BROOME, Max. Library Manpower Planning. Aslib Proceedings, n° 25 (11) novembre 1973, p. 400-414.

12. BURRINGTON, G.A. Report on the Symposium on Job-Sharing in Libraries. State Librarian, n° 30 (3) novembre 1982, p. 41-42.

13. CASTENS, Maureen. Census of Staff Establishments and Staff in Libraries of Polytechnic, Higher, and Further Academic Institutions 1983. Library Association Record, n° 87 (3) mars 1985, p. 108-109.

14. Chan Thye SENH et Foo Kokl PHEUW. Library Manpower Planning and Development in Singapore - With Special Reference to Computer Applications in Library and Information Services. Singapore Libraries, n° 8 (1978), p. 1-10.

15. CHING-CHIH, Chen, Susan RASKIN et Diane R. TEBBETTS. Products of Graduate Library and Information Science Schools : Untapped Resources ? Education for Information, n° 2 (3) septembre 1984, p. 163-190.

16. CONNOR, H. The Destinations of 1984 Information Technology Post Graduate Students. Institute of Manpower Studies, 1985 (IMS Report n° 109).

17. CONNOR, H. et PEARSON, R. Information Technology Manpower into the 1990s. Institute of Manpower Studies, 1986 (IMS Report n° 117).

18. CONNOR, H. et PEARSON, R. The Labour Market for IT Postgraduates. Institute of Manpower Studies, 1986 (IMS Report n° 118).

19. CONROY, Barbara. Career Developments for Librarians - Dreams to Realities. Catholic Library World, n° 57 (3) novembre/décembre 1985, p. 134-136.

20. CONWAY, Patrick. Student Employment, 1982. Library Association Record, n° 85 (0) septembre 1983, p. 312-313.

21. COOPER, Michael D. Projections of the Demand for Librarians in the United States. Library Quarterly, n° 54 (4) 1984, p. 331-367.

22. CRONIN, Blaise. The Education of Library-Information Professionals: a Conflict of Objectives ? Aslib Occasional Publication, n° 28, Aslib, 1982.

23. CRONIN, Blaise. The Transition Years : New Initiatives in the Education of Professional Information Workers. Aslib Occasional Publication, n° 29, Aslib, 1983.

24. CRONIN, Blaise. Post-Industrial Society: Some Manpower Issues for Library/Information Professionals. Journal of Information Science, n° 7 (1) août 1983, p. 1-14.

25. DEAN, John. The Job Market for LIS Diplomas - A Pilot Study. An Leabharlann, The Irish Library, n° 3 (2) 1986, p. 35-41.

26. DEBONS, A. The Information Professional : Survey of an Emerging Field. New York, Dekker, 1981.

27. DEPARTMENT OF EDUCATION AND SCIENCE. Census of Staff in Librarianship and Information Work in the UK 1972. DES, 1975.

28. DEPARTMENT OF EDUCATION AND SCIENCE. Census of Staff in Librarianship and Information Work in the UK 1976. DES, 1978.

29. DEPARTMENT OF EDUCATION AND SCIENCE. Census of Staff in Librarianship and Information Work in the UK 1981. DES, 1982.

30. DIEBOLD, J. Information Resource Management : New Directions in Management. Information Systems, n° 26 (10) octobre 1979, p. 41-42.

31. EAST, Harry, Changes in the staffing of UK Special Libraries and Information Work in the Decade 1972-1981 : A Review of DES Census Data. Journal of Documentation, n° 39 (4) 1983, p. 247-265.

32. EAST, Harry. Special Libraries and Information Services and the Development of the UK Information Industry. Aslib Proceedings, n° 36 (2) 1984, p. 61-78.

33. FRANKLIN, Ann Y. School Library Certification Requirements : 1978 Update. School Library Journal, n° 24 (8) avril 1978, p. 38-50.

34. GANDY, Oscar. Beyond Agenda Setting. Norwood, New Jersey, Ablex, 1982.

35. GLEAVE, David, et al. The Impact of New Technology on the Labour Market and Demands for Information Services. The Technical Change Centre, 1985.

36. GRIFFITH, J.-M. New Directions in Library and Information Science Education. White Plains, NY, Knowledge Industries, 1986.

37. HEIBERGER, Elana H. Hiring During a Freeze : The Statistical Edge. Bulletin of the Medical Library Association, n° 72 (4) octobre 1984, p. 392-394.

38. HEIM, Kathleen M. et Peggy SULLIVAN. Opportunities in Library and Information Science. Skokie, Illinois, National Textbook Company, 1982. 147 p.

39. HOLROYD, Gideon. The Maryland Manpower Studies. In : Studies in Library Management. Vol. 3. Bingley, 1976, p. 98-134.

40. HUETTEMAN, Lutz. Manpower Training Needs. Deutsche Siftung Internationale Entwicklung, 1985.

41. INFORMATION TECHNOLOGY ADVISORY PANEL. Making a Business of Information. HMSO, 1983.

42. KEITH, Sylvia. Professionally Qualified Working in Non-Professional Posts. Library Association Record, n° 80 (1) novembre 1978, p. 572-573.

43. KING, A. The Coming Information Society. Londres, British Library, 1984.

44. KING RESEARCH INCORPORATED. Library Human Resources : A Study of Supply and Demand. Chicago, American Library Association, 1983.

45. KOENIG, Michael E.D. et Stephen T. KOCHOFF. The Merging Role for the Librarian in Data Administration. Special Libraries, n° 75 (3) juillet 1984, p. 238-246.

46. LANE, Nancy. Librarianship : A Profession in Context. The Library Workforce : Proceedings of a National Conference, Melbourne, 1982. Melbourne, Library Association of Australia, 1983.

47. LAUR, Jonathan D. Recruiting for the Profession. College and Research Libraries News, n° 45 (8) septembre 1984, p. 388-390.

49. LEARMONT, Carol L. et Stephen VAN HOUTING. Placements and Salaries 1981: Still Holding. Library Journal, n° 107 (17) 1er octobre 1982, p. 1821-1827.

50. LEWIS, Dennis. The Year 2000 : Doomsday Scenario. Aslib Proceedings.

51. LIBRARY AND INFORMATION SERVICES COUNCIL. Library and Information Work in a Changing Environment : A Discussion Paper. Office of the Arts and Libraries, 1983.

52. LIBRARY AND INFORMATION SERVICES COUNCIL. Professional Education and Training for Library and Information Work. LA, 1986.

53. MANN, Margaret. Library Manpower Planning : A Bibliographical Review. Londres, British Library, 1981 (BLR&D Report 5614).

54. MELBER, Barbara D. et Steven D. MCLAUGHLIN. Evaluation of a Career Development Center Program for Professional Librarians. Library and Information Research, n° 7 (2) avril-juin 1985, p. 159-181.

55. MOHINDER, Partap Satija. The Plight of Librarians : Avenues for More Jobs. Lucknow Librarian, n° 15 (3) septembre 1983, p. 93-97. 5 références.

56. MOORBATH, Paul. Library Vacancies 1985-87: A Sideways Look. Library Association Record, n° 90 (6) juin 1988.

57. MOORE, Nick. Library Manpower Planning : A Decade of Progress. Journal of Librarianship, n° 10 (3) juillet 1978, p. 162-169.

58. MOORE, Nick. Manpower Planning in Libraries. Londres, Library Association, 1980.

59. MOORE, Nick. Méthodes de planification du personnel, Revue de l'UNESCO pour la science de l'information, la bibliothéconomie et l'archivistique, vol. V (3), 1983, p. 152-159.

60. MOORE, Nick. Developing the Information Workforce. Information Development, n° 1 (1) janvier 1985, p. 38-44.

61. MOORE, Nick et Elaine KEMPSON. The Size and Structure of the Library and Information Workforce in the United Kingdom. Journal of Librarianship, n° 17 (1) janvier 1985, p. 1-16.

62. MOORE, Nick. Information Workforce Planning Manual. 2 vol. Acumen, 1986.

63. MOORE, Nick. The Library and Information Workforce : A Study of Supply and Demand. Londres, British Library, 1986. (BLR&D Report 5900).

64. MOORE, Nick. Forecasting the Library and Information Workforce in the Caribbean. COMLA Newsletter, 1986. (BLR&D Report 5900).

65. MOORE, Nick. The Emerging Market for Librarians and Information Workers. Londres, British Library, 1987 (LIR Report 56).

66. MOORE, Nick. The Emerging Market for Librarians and Information Workers in the UK. Journal of Librarianship, n° 19 (1) janvier 1987, p. 31-40.

67. MOORE, Nick. The Employment Market for Librarians and Information Specialists in the United Kingdom. Journal of Information Science, n° 13 (6) 1987, p. 327-333.

68. MOORE, Nick. Information-Intensive Management : The Impact on the Employment Market for Information Professionals. Birmingham Polytechnic and Aslib, 1988.

69. MWCALIMBA, Hudwell. Design for Library Human Resource Development in Zambia : extracts from a Doctoral Dissertation in Library and Information studies Filed with the Graduate Division of the University of California, Berkeley, 1981. Zambia Library Association Journal, n° 14 (1) juin 1982, p. 1-23.

70. NIJHAR, Molina et Norma ABU SEMAN. ITM-UNESCO Manpower Survey of Libraries, Information Services, and Archives in Malaysia : 1986. School of Library and Information Science, MARA Institute of Technology (ITM), Petaling Jaya Campus, 1987.

71. PROTTI, D.J. Knowledge and Skills Expected of Health Information Scientists : A Sample Survey of Prospective Employeurs. Journal of American Librarianship, n° 23 (4) octobre 1984, p. 204-208.

72. REARDEN, D.F. et J.E. ROWLEY. A Question of Quality : How Career Entrants View Their Choice and Their Future. Library Association Record, n° 83 (8) août 1981, p. 379-381.

73. ROBERTS, N. et G. BULL. Professional Education and Practice : A Survey of Past Students. MA Information Studies (Social Sciences) of the Postgraduate School of Librarianship and Information Science, University of Sheffield, 1973/74 to 1979/80. Journal of Librarianship, n° 15 (1) janvier 1983, p. 29-47.

74. ROCHESTER, Maxime K. Library and Information Personnel Planning in Australia. International Library Review, n° 16 (4) octobre 1984, p. 387-391.

75. ROCHESTER, Maxime K. Librarianship Recruits : Where Do They Go ? Aust. Acad. Res. Libr., n° 12 (2) juin 1981, p. 122-124.

76. SELLEN, Betty-Carol et Dimitry S. BERKNER, (dir. publ.) New Options for Librarians : Finding a Job in a Related Field. New York, Neal-Schuman, 1984.

77. SELLEN, Betty-Carol et Susan J. VAUGHN. Librarians in Alternative Workplaces. Library Journal, n° 110 (3) 15 février 1985, p. 108-110.

78. SERGEAN, R., J.R. MCKAY, et C. CORKILL. The Sheffield Manpower Project. University of Sheffield, 1976.

79. SLATER, M. Career Patterns and Mobility in the Library/Information Field. Aslib Proceedings, n° 30 (10-11) 1978, p. 344-351.

80. SLATER, Margaret. Ratio of Staff to Users: Implications for Library-Information Work and the Potential for Automation. LISA. Occasional Publication n° 24. (BLRD report 5627).

81. SLATER, Margaret. Manpower, Forecasting, and Planning. Journal of Information Sciences, n° 1 (3) août 1979, p. 131-143.

82. SLATER, Margaret. Manpower Planning and Research. Aslib Proceedings, n° 32 (10) octobre 1980, p. 381-386.

83. SLATER, M. Alternative Careers for Library-Information Workers. Aslib Proceedings, n° 3 (6) 1984, p. 277-286.

84. SLATER, M. Careers and the Image : 1984. S.F.C.L.G. News, n° 65, janvier 1985, p. 5-13.

85. SLATER, M. Careers Guidance and Library/Information Work. Londres, British Library, 1986 (LIR Report 48).

86. STONIER, Tom. The Wealth of Information. New York, Thames, 1983.

87. Student Employment 1983. Library Association Record, n° 87 (1) janvier 1985, p. 5-6.

88. Taylor, R.S. Reminiscing about the Future : Professional Education and the Information Environment. Library Journal. 15 septembre 1979, p. 1871-1875.

89. TRANSBINARY GROUP. Report of the Transbinary Group on Librarianship and Information Studies. 1986.

90. WARD, Patricia Layzell. A Lifetime in Librarianship ? The Changing Career Patterns of Qualified Librarians in the UK, 1935-1900. In: Studies in Library Management. Vol. 3. Bingley, 1976, p. 77-97.

91. WATSON, W.M. Diversity of Employment of Librarianship Graduates. UC&R Newsletter, n° 4, juin 1981, p. 5-7.

91. WEEKS, C. The Need for Integrated Management of Information. Journal of Information Science, n° 12 (6), 1986, p. 283-287.

92. WHITE, Brenda. The Impact of Library and Information Studies Education on Subsequent Career Progression. Londres, British Library, 1986 (British Library Research Paper 6).

93. WRIGHT, Tony. A Discourse on Issues : An Exploratory Study of the Implications of Information Technology for U.K. Library and Information Work Manpower Planning. London, Aslib Research and Consultancy Division, 1980, 190 p. (BLRD report 5656).

Appendice
Projet de recherche du Département recherche-développement de la British Library

Enquête sur la main-d'oeuvre des bibliothèques et services d'information au Royaume-Uni

Enquête auprès des organismes employeurs

La présente enquête est destinée à recueillir des informations sur l'évolution du personnel employé dans les bibliothèques et services d'information du Royaume-Uni, à en observer les tendances générales et à définir quels seront les besoins de l'avenir en la matière. Les renseignements communiqués ici resteront strictement anonymes.

Des notes explicatives et des définitions sont jointes au présent questionnaire ; veuillez vous y reporter en cas de difficulté. Pour tous renseignements complémentaires, n'hésitez pas à vous adresser à :

Felicity Bray **Tél. : (0273) 606622 poste 300**
Library & Information Studies Department
Brighton Polytechnic
Falmer, BRIGHTON, East Sussex BNI 9PH

Veuillez renvoyer le questionnaire dûment rempli le **31 octobre 1988 au plus tard.**

Nom de la bibliothèque ou du service d'information

1. **CATEGORIE** : (veuillez entourer l'intitulé approprié en vous référant le cas échéant aux notes jointes)

Bibliothèque publique
Bibliothèque nationale
Bibliothèque universitaire
Bibliothèque d'établissement d'enseignement postsecondaire
Bibliothèque ou centre spécialisé
Divers (veuillez préciser)

2. **PERSONNEL EN POSTE**

2.1	**Personnel scientifique**	**Personnel de bureau**
Veuillez indiquer le nombre de personnes en poste au 1er octobre 1988		

(Les chiffres doivent être ventilés en fonction de la catégorie du poste occupé et non du diplôme possédé par le titulaire. C'est ainsi qu'un bibliothécaire diplômé occupant un emploi de bureau devra figurer sous la rubrique "Personnel de bureau".)

2.2

Age et sexe du personnel scientifique : veuillez indiquer le nombre de personnes de sexe masculin et féminin occupant des postes scientifiques pour chacun des groupes d'âge ci-après au 1er octobre 1988

Age	Hommes	Femmes
16-19		
20-29		
30-39		
40-49		
50-59		
60-65		

2.3

Age et sexe du personnel de bureau : veuillez indiquer le nombre de personnes de sexe masculin et féminin occupant des postes de bureau pour chacun des groupes d'âge ci-après au 1er octobre 1988

Age	Hommes	Femmes
16-19		
20-29		
30-39		
40-49		
50-59		
60-65		

3. **DEPARTS**

Veuillez indiquer le nombre de personnes qui ont quitté leur emploi au cours des 12 derniers mois. (Ne pas tenir compte des promotions et des mutations à l'intérieur de l'organisme. Ventiler les chiffres en fonction de la catégorie du poste occupé.)

3.1	Personnel scientifique	Personnel de bureau
Départs par suite de décès, de départ à la retraite, ou de licenciement économique		
3.2		
Départs en vue d'occuper un emploi dans un autre service de bibliothèque ou d'information au Royaume-Uni		
3.3		
Départs en vue d'occuper un emploi hors du secteur de l'information, dans l'enseignement supérieur ou à l'étranger		
3.4		
Nombre total des départs		

4. **ARRIVEES**

Veuillez indiquer le nombre de personnes qui sont entrées dans le service au cours des 12 derniers mois. (Ne pas tenir compte des promotions et des mutations à l'intérieur de l'organisme. Ventiler les chiffres en fonction de la catégorie du poste occupé.)

4.1		
Nombre de personnes sortant d'établissements d'enseignement supérieur et qui ont achevé des études de bibliothéconomie et sciences de l'information ou d'une discipline connexe dans les six derniers mois. (Ne pas tenir compte du personnel en poste ayant bénéficié d'une formation.)		
4.2		
Personnes venant d'un autre service de bibliothèque ou d'information au Royaume-Uni		

		Personnel Scientifique	Personnel de bureau
4.3	**Arrivées de personnes occupant précédemment un emploi dans un secteur autre que celui des bibliothèques et de l'information au Royaume-Uni**		
4.4	**Nombre total des arrivées**		

5. POSTES VACANTS

5.1	**Veuillez indiquer le nombre de postes vacants au 1er octobre 1988 qu'il est prévu de pourvoir dans les trois prochains mois.** (Indiquer aussi les postes temporaires.)		

6. REDUCTION DE PERSONNEL

6.1	**Veuillez indiquer le nombre des postes qui ont été supprimés au cours des 12 derniers mois**		
6.2	**Veuillez indiquer le nombre des postes qui ont été gelés au cours des 12 derniers mois dans le cadre d'une politique d'économies**		
6.3	**Veuillez indiquer le nombre estimatif de postes susceptibles d'être supprimés, y compris le nombre de postes vacants susceptibles d'être gelés**		
	Au cours des 12 prochains mois		

	Personnel Scientifique	Personnel de bureau
Au cours des 5 prochaines années (de 1988 à 1993)		

7. **DEVELOPPEMENT**

7.1

Veuillez indiquer le nombre de nouveaux postes ajoutés à l'effectif au cours des 12 derniers mois, y compris les postes précédemment gelés qui ont été rouverts au recrutement		

7.2

Veuillez indiquer le nombre estimatif de postes nouveaux susceptibles d'être créés dans le service :

Au cours des 12 prochains mois		
Au cours des 5 prochaines années (de 1988 à 1993)		
Veuillez cocher cette case si vous souhaitez recevoir un résumé des résultats de l'enquête		
Veuillez cocher cette case si vous accepteriez de répondre à un questionnaire supplémentaire sur l'évolution des effectifs		

LES PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION : ETUDE D'UN SECTEUR D'ACTIVITE EN DEVENIR

par

Gale MOORE
Département de sociologie de l'Université de Toronto
Toronto (Canada)

Introduction

Cette communication présente les premières conclusions d'une étude empirique effectuée auprès des spécialistes de l'information au Canada. Ce secteur d'activité en est encore à ses débuts au Canada et on ne dispose pour le moment d'aucune information détaillée sur les entreprises qu'il regroupe ou la main-d'oeuvre qu'il emploie. Le projet plus ambitieux dont est tirée la substance de la présente communication vise à vérifier certaines propositions des observateurs de la société de l'information dite "postindustrielle".

Aux fins de ce projet, nous avons tenté de définir un "exemple type" de secteur d'activité postindustrielle se prêtant à l'analyse du travail dans une économie industrielle avancée. Une des thèses des théoriciens de la civilisation postindustrielle est que le savoir devient une ressource économique stratégique à l'ère postindustrielle. Nous avons donc choisi de nous intéresser aux professionnels actuellement actifs dans ce secteur, en essayant de cerner leur profil type et l'importance qui s'attache, selon eux et de l'avis de leurs supérieurs hiérarchiques, à la formation postsecondaire sur le marché de l'emploi de ce secteur.

Pourquoi le secteur de l'information ?

Le secteur de l'information n'apparaît pas en tant que rubrique distincte dans la classification officielle par industrie des branches d'activité économique : il est donc nécessaire d'expliquer à la fois pourquoi ce secteur a été choisi et comment on l'a défini.

Nous sommes partis de la théorie du postindustrialisme dont Daniel Bell (Bell, 1973) est l'un des principaux fondateurs. Selon Bell, l'économie des pays les plus industrialisés a subi de tels bouleversements qu'on ne peut plus vraiment la qualifier d'"industrielle". Il faut donc parler à leurs propos de sociétés postindustrielles, dont les caractéristiques seraient les suivantes :

(1) un profond changement de la répartition de l'activité économique entre les différents secteurs traduisant le passage d'une économie de production de biens à une économie de production de services ;

(2) une modification de la structure de l'emploi faisant des cadres et techniciens une catégorie d'élite ;

(3) la primauté donnée comme base de ressources au savoir plutôt qu'au capital financier (1973, 14).

Bell (1979, 166-167) dresse comme suit le tableau des caractéristiques des trois grands types d'organisation socio-économique - société préindustrielle, société industrielle et société postindustrielle.

	PREINDUSTRIEL	INDUSTRIEL	POSTINDUSTRIEL
MODE DE PRODUCTION	Extraction	Fabrication	Transformation, recyclage
SECTEUR ECONOMIQUE PRIVILEGIE	Primaire	Secondaire	Tertiaire (services)
RESSOURCE OPERATIONNELLE	Energie naturelle	Energie transformée	Information
RESSOURCE STRATEGIQUE	Matières premières	Capital financier	Savoir
TECHNOLOGIE	Artisanat	Machinisme	Technologie intellectuelle

La thèse de société postindustrielle a été prolongée et partiellement modifiée par les tenants du concept de "société d'information", société où le secteur économique porteur n'est plus celui des services en général mais celui, plus limité, des services d'information. C'est la demande des seuls services d'information dans l'ensemble des services qui devient le facteur essentiel de la croissance économique. L'apparition et la popularisation des technologies de l'information[1] sont considérées comme étant à la base de la restructuration économique annoncée (Miles, 1985, 591).

La réflexion théorique sur ces propositions se poursuit, mais pratiquement rien n'a encore été fait à ce jour pour en vérifier expérimentalement le bien-fondé. Cela est en partie dû au fait que les classifications officielles actuellement utilisées pour le classement des données économiques comme la classification type des industries de statistique Canada ne permettent pas d'isoler un secteur d'activité "avancé" au sens où l'entendent les théoriciens du postindustrialisme et de la société d'information. Le système de classification des branches d'activité économique en vigueur au Canada - comme ceux en usage dans la plupart des pays occidentaux, s'inspire des travaux de l'économiste Colin Clark qui dans son ouvrage Les conditions du progrès économique (1940) distingue trois secteurs de l'activité économique : le secteur primaire, qui regroupe les activités hautement tributaires des ressources naturelles, le secteur secondaire des industries manufacturières et le secteur tertiaire, celui des services. Dans cette classification qui fait la part belle à l'industrie, le secteur tertiaire est au fond une catégorie résiduelle. Le système de classification fonctionne tant que la majeure partie de l'activité économique et des emplois se situe dans les secteurs primaire et secondaire, mais à mesure que le nombre d'activités qui ne relèvent pas du primaire et du secondaire augmente, il est de moins en moins capable de rendre compte du secteur qui devient le plus diversifié. Certes, les essais de définition plus fine du secteur tertiaire (en distinguant plusieurs sous-secteurs) constituent un progrès (voir par exemple Gershuny et Rosengren, 1973 ; Gershuny et Miles, 1983), mais on ne sort pas pour autant d'un système de classification économique privilégiant l'agriculture et l'industrie. Il faut savoir que tous les systèmes de classification ont une optique qui influe profondément sur la manière dont nous nous représentons les objets

1 On entend par technologies de l'information les moyens techniques permettant de créer, traiter, organiser, stocker et diffuser l'information.

classés, en l'occurrence l'articulation des différentes branches d'activité au sein de l'économie. Selon les théoriciens de la société postindustrielle, l'économie des pays les plus industrialisés se caractérise par le rôle essentiel qu'y jouent le savoir et l'information, ainsi que les activités découlant de leur application. Comme les activités en question interviennent tout aussi bien dans les secteurs traditionnels (y compris le secteur primaire), il est pratiquement impossible d'isoler dans les données des recensements et autres statistiques officielles celles qui concerneraient un éventuel "secteur de l'information".

Dans le cadre du projet dont nous parlons, on a donc utilisé une série de modèles analytiques empruntés aux théoriciens de la société postindustrielle et de la société d'information et un modèle d'économie reposant sur l'information (Porat, 1977) pour identifier un secteur de l'économie canadienne se prêtant à la vérification expérimentale de certaines thèses sur la société postindustrielle. Une communication sur la construction de ces modèles a été présentée en 1986 au congrès de l'Association canadienne de sociologie et d'anthropologie à Winnipeg (Moore, 1986). Les critères retenus en dernière analyse pour identifier les entreprises de ce que nous avons appelé le "secteur de l'information" sont les suivants :

1. L'entreprise se positionne sur le créneau du marché de l'information, considérée comme un produit et donc commercialisable. Autrement dit, il s'agit de vendre de l'information, numérique, textuelle ou graphique ; c'est cela qui est déterminant et non la forme sous laquelle l'information est présentée. A titre d'exemple, sont exclues de notre échantillon les entreprises qui fabriquent ou commercialisent des disquettes informatiques, à la différence de celles qui commercialisent des biens intellectuels, par exemple des logiciels sur disquettes ou ensembles de disquettes.

2. L'informatique et/ou d'autres technologies de l'information jouent un rôle essentiel dans la livraison des produits et services de l'entreprise.

3. Le type de produits ou de services fournis par l'entreprise n'existait pas avant l'invention de l'informatique et des technologies de la communication. Ce critère permet d'écarter les entreprises dont la production aujourd'hui informatisée n'a pas fondamentalement changé de nature comme les maisons d'édition ou les entreprises de presse. L'étude du progrès technologique montre que l'introduction d'une technologie nouvelle n'est jamais le résultat d'un simple calcul économique mais qu'elle est directement liée aux rapports de production du moment. Il y a des chances pour que les rapports de production instaurés dans l'entreprise, dans le cas de ceux établis de longue date, avant l'apparition de la technologie de l'information, déterminent à la fois les modalités d'introduction de cette technologie et les conséquences de cette introduction susceptibles de nous intéresser. Cela signifie que pour apprécier le changement, il faut tenir compte des rapports de production et des structures d'organisation en place.

4. Seules ont été retenues des entreprises à but lucratif (celles du secteur privé, mais aussi les entreprises publiques à vocation commerciale ainsi que les branches autonomes d'entreprises plus importantes.

5. Ces entreprises doivent être créatrices de valeur ajoutée. Cela permet d'exclure les entreprises à vocation purement commerciale ou publicitaire dont l'activité essentielle consiste à alimenter le marché canadien en technologies et produits intellectuels d'origine étrangère.

On citera comme types d'entreprises de ce secteur les sociétés de service et d'ingénierie en informatique, les sociétés de conseil en informatique, les producteurs et serveurs de bases de données et les intermédiaires contribuant à la valeur ajoutée des produits. Cette définition est volontairement restrictive. Nous avons délibérément exclu les firmes multinationales qui ne créent pas de valeur ajoutée au Canada, ainsi que les services d'information des grandes entreprises, de l'administration et des organismes officiels. Cela ne change pratiquement rien en ce qui concerne la définition du secteur, mais il faut reconnaître qu'un fort pourcentage des individus qui pourraient être considérés comme des professionnels de l'information ou de l'industrie du savoir se trouvent du coup exclus du champ d'étude.

Le secteur de l'information

Au Canada, la majorité des entreprises du secteur de l'information sont implantées en Ontario et au Québec qui sont les deux provinces les plus industrialisées du pays. La population de notre échantillon représente l'ensemble du personnel des firmes identifiées comme actives dans ce secteur en Ontario ; pour la période témoin d'août 1987, nous avons dénombré cinq cent dix-neuf (519) entreprises de la province qui satisfaisaient aux critères énoncés ci-dessus.

Le secteur de l'information en est encore à ses débuts au Canada. La majorité des entreprises du secteur ont été créées depuis la fin des années 60 et l'âge moyen des entreprises de l'échantillon est de 10,3 ans. Comme toutes les branches d'activité économique naissantes, le secteur de l'information se caractérise par une certaine instabilité aussi bien en ce qui concerne le nombre des entreprises que leur taille. Des entreprises font faillite ou changent de main, d'autres procèdent à des rachats pour se développer et de nouvelles entreprises ne cessent d'apparaître sur le marché. La majorité des entreprises de notre échantillon font figure de PME par rapport aux grands complexes industriels qui sont le terrain d'étude privilégié des sociologues du travail, puisque la moitié d'entre elles environ emploient moins de dix salariés. Les données utilisées pour la présente étude préliminaire portent sur 75 % environ de la population recensée et offrent un tableau représentatif des diverses tailles d'entreprises. La main-d'oeuvre du secteur est également très jeune, l'âge moyen des personnes interrogées étant de 32,1 ans et celui du personnel de direction de 39,3 ans.

Qui travaille dans le secteur de l'information ?

L'une de nos premières questions portait sur la répartition des tâches et des compétences dans ce nouveau secteur. Etant donné l'importance qu'accordent les théoriciens de la société postindustrielle et de la société d'information au savoir en tant que ressource stratégique, nous étions particulièrement désireux de connaître le niveau de formation des personnes employées dans ce secteur.

Avant de passer à l'exposé des chiffres, il convient de souligner qu'une analyse de la structure de l'emploi au sein de cette branche d'activité est forcément problématique. D'abord, la désignation des emplois n'est pas normalisée. La plupart des définitions d'emploi se contentent d'énumérer les tâches assignées au titulaire dans l'entreprise concernée et sont difficilement comparables d'une entreprise à l'autre. Ensuite, les rares postes ayant un intitulé standard tels que programmeur, programmeur analyste, ou ingénieur en logiciel sont occupés par des gens dont la formation, l'expérience et la place dans l'organigramme varient considérablement. Troisièmement, sauf pour ce qui concerne les postes de supervision ou de direction, l'intitulé des postes de travail ne fournit guère d'indications sur leur place dans la

structure hiérarchique. Il semble qu'à ce stade de développement de la branche d'activité, la division du travail ne soit pas encore formalisée. Il est toutefois possible de classer les professionnels du secteur selon leur niveau de diplôme et c'est l'approche que nous avons adoptée. Le tableau 1 indique la répartition de la main-d'oeuvre selon le diplôme, le tableau 2 donnant des informations plus détaillées à ce sujet.

Tableau 1 : Niveau de diplôme des professionnels de l'information (N=502)

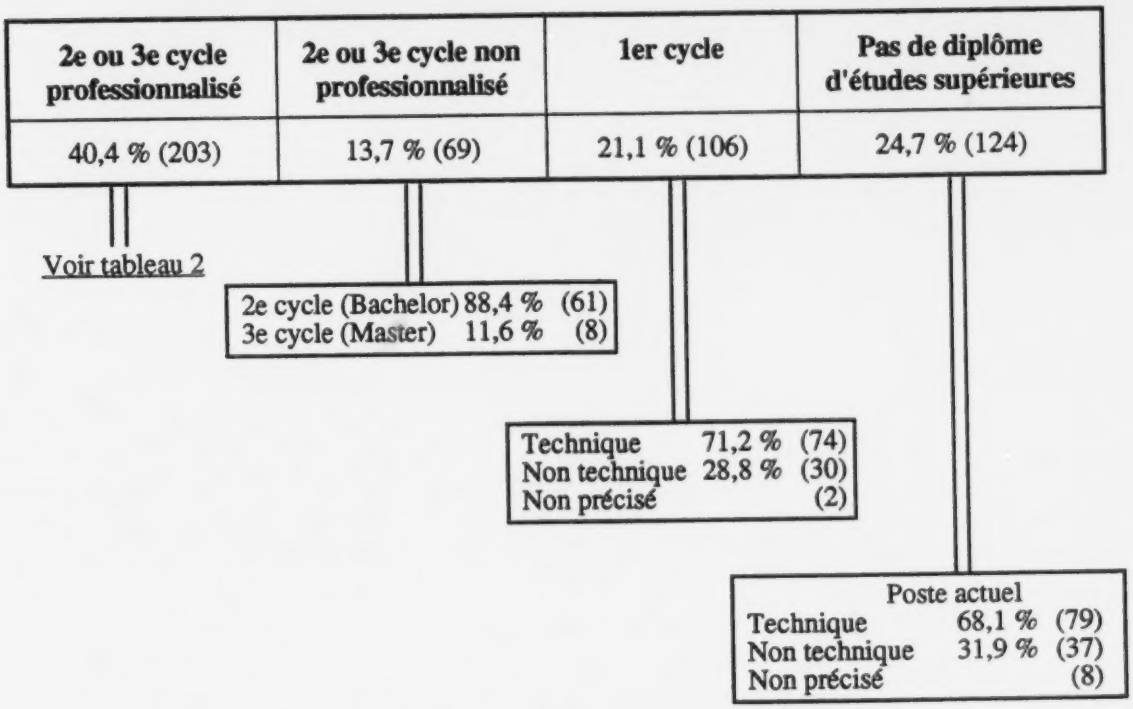


Tableau 2 : Les titulaires d'un diplôme professionnalisé du secteur de l'information (N=203)

Diplôme

	Bachelor	Master	Ph.D.	Appelation spéciale
Informaticien (97)	78,4 (76)	18,5 % (18)	3,1 % (3)	-
Ingénieur (49)	32,6 % (16)	63,3 % (31)	4,1 % (2)	-
Economiste (18)	-	100 % (18)	-	-
Comptable (13)	38,5 % (5)	7,7 % (1)	-	53,8 % (7)

MBA (Mastère d'administration des affaires) (11)	-	100 % (11)	-	-
Enseignant (6)	50,0 % (3)	16,7 % (1)	16,7 % (1)	16,7 % (1)
Journaliste (3)	100 % (3)	-	-	-
Bibliothécaire (2)	-	100 % (2)	-	-
Géologue (2)	-	100 % (2)	-	-
Physicien (1)	-	100 % (1)	-	-
Psychothérapeute (1)	-	100 % (1)	-	-

La main-d'oeuvre

Au total, 40,4 % des personnes interrogées sont titulaires d'un diplôme professionnalisé, diplôme d'ingénieur ou d'informaticien pour la plupart[2].

Ce constat était prévisible, s'agissant d'un secteur dont l'activité repose essentiellement sur l'informatique et la communication. Toutefois, il est intéressant de noter que plus de la moitié des ingénieurs sont titulaires d'un "master", alors que le diplôme professionnalisé de base est un diplôme de deuxième cycle.

Les trois journalistes de notre échantillon s'occupent tous trois de rédiger des articles et documents techniques ; les deux bibliothécaires assument des fonctions traditionnelles de gestion de la bibliothèque de leur entreprise. Les économistes, le géologue et trois des enseignants sont employés par des entreprises dont les produits et les services ont un rapport direct avec leur formation professionnelle. Les économistes par exemple travaillent tous chez des producteurs de bases de données économiques ou dans des sociétés d'analyse de marché. L'un des géologues dirige une firme qui effectue des analyses et des relevés cartographiques de la terre à partir de données collectées par satellite. Deux des enseignants travaillent à l'élaboration et à l'expérimentation de logiciels pédagogiques, et un troisième initie les clients à l'utilisation des produits de son entreprise. Il est évident que la formation d'origine de ces spécialistes leur est utile dans l'exercice de leurs fonctions actuelles. Cela dit, sur les enseignants restants, deux s'occupent de finance et de comptabilité et le troisième est directeur d'un projet technique.

A l'opposé, les deux comptables et le titulaire du MBA exercent des fonctions identiques à celles qu'ils exerceraient dans d'autres secteurs. Aucun de ces spécialistes n'est impliqué dans les activités techniques du secteur.

---

2 On englobe dans la catégorie des informaticiens les titulaires d'un diplôme du niveau "Bachelor", "Master" ou doctorat en informatique ou en mathématique. S'agissant des deux premiers niveaux cités, l'appellation du diplôme peut varier : par exemple B.A., B.Sc., B. Comp. Sci, M.A., M.Sc., etc.

Les diplômés de 13,7 % des personnes composant notre échantillon ont des diplômes non professionnalisés de deuxième ou troisième cycle (en lettres, sciences, musique, etc.) à dominantes variées, le plus souvent philosophie, biologie, géographie, sociologie et anglais. La formation universitaire des membres de ce groupe semble n'avoir qu'un lointain rapport avec leurs activités professionnelles actuelles.

Plusieurs cadres dirigeants interrogés nous ont dit qu'exiger des postulants à un emploi qu'ils aient fait des études postsecondaires servait à opérer une présélection et à réduire le nombre des entretiens d'embauche. Quelques-uns, se plaçant à un niveau un peu moins terre à terre, ont toutefois dit qu'un diplôme universitaire témoigne de l'aptitude du titulaire à s'assigner des objectifs à long terme et à les réaliser et, surtout, du fait qu'il a "appris à apprendre".

Les personnes de l'échantillon n'ayant pas poursuivi leurs études au-delà de l'enseignement secondaire soit près d'un quart du total (24,7 %) occupent en majorité des postes de technicien désignés par les termes suivants : programmeur/analyste, ingénieur en logiciel, agent du service clientèle et rédacteur technique. La vente, le secrétariat et l'administration ne sont pas considérés comme des secteurs techniques, même si l'on peut penser que certains postes du secteur de la vente exigent un bagage technique qui justifierait leur inclusion dans cette catégorie ce qui accroîtrait d'autant la proportion déjà élevée d'empois techniques dans le secteur.

Enfin, 21,1 % des membres de l'échantillon sont diplômés d'un "community college", terme qui désigne en Ontario des établissements postsecondaires proposant un cycle de deux ou trois ans d'études sanctionné par un brevet ou un certificat. La majorité des personnes dans ce cas étaient titulaires d'un brevet de technicien, notamment en informatique. Parmi les filières non techniques, on comptait les études commerciales, le secrétariat, les médias et les arts graphiques.

Opinions quant à l'importance des diplômes

Nous nous intéresserons dans cette section à l'opinion des deux catégories de salariés les plus nombreuses, les informaticiens et les ingénieurs, quant à l'importance et à la pertinence des titres professionnalisés pour travailler dans le secteur de l'information. Nous examinerons également le point de vue de ceux qui ont évidemment leur mot à dire en ce qui concerne les décisions et les politiques d'embauche, à savoir les dirigeants d'entreprise. Nous entendons par dirigeants d'entreprise les personnes occupant les postes de responsabilité les plus élevés. Dans tous les cas où les intitulés figurant sur l'organigramme de l'entreprise ne permettaient pas de trancher, nous avons sollicité l'avis du Président-Directeur général. On notera que les dirigeants d'entreprise ayant un diplôme d'ingénieur ou d'informaticien ont été consultés deux fois, la première en tant que membre de la profession et la seconde en tant que dirigeant d'entreprise.

Voyons d'abord le niveau de formation des dirigeants d'entreprise (voir tableau 3). Plus des trois quarts (75,8 %) possèdent un diplôme de deuxième ou de troisième cycle, pour près de la moitié (48,4 %) professionnalisé. Plus de la moitié de ces diplômes professionnalisés sont des diplômes d'informaticien ou d'ingénieur. Pour l'instant, dans ce secteur qui n'a pas encore atteint sa pleine maturité, on ne compte qu'un seul dirigeant d'entreprise titulaire d'un MBA. (Mastère d'administration des affaires).

Tableau 3 : Diplômes de l'enseignement supérieur des dirigeants d'entreprise du secteur de l'information (N=62)

Diplôme	Nombre	Pourcentage
Diplôme professionnalisé	30	48,4
Informatique	10	
Sciences de l'ingénieur	8	
Economie	4	
Comptabilité	4	
Administration des affaires	1	
(Mastère)	1	
Enseignement	1	
Géologie	1	
Psychologie	1	
Diplôme non professionnalisé	17	27,4
Brevet ou équivalent (1er cycle)	4	6,5
Institut d'informatique	1	1,6
Néant	10	16,1

Formation minimale requise

On a demandé à tous les salariés du secteur, dirigeants d'entreprise non compris, quel était selon eux le niveau minimal de formation réellement nécessaire pour occuper leur emploi actuel. On trouvera au tableau 4 la réponse des informaticiens et des ingénieurs à cette question. La majorité des informaticiens (59,8 %) et près de la moitié (49 %) des ingénieurs estiment qu'un diplôme de deuxième cycle est indispensable. Par contre, 25,8 % des informaticiens et 24 % des ingénieurs estiment que deux années d'études universitaires ou même une scolarité secondaire suffiraient pour pouvoir faire leur travail actuel. Un peu plus de 10 % (10,3 %) des informaticiens et de 16 % (16,3 %) des ingénieurs estiment que leur travail n'exige pas même d'avoir achevé une scolarité secondaire.

Tableau 4 : Niveau minimal d'instruction requis, de l'avis du répondant, pour s'acquitter de sa tâche

Répondants / Niveau d'instruction	Informaticiens (N=97)	Ingénieurs (N=49)
Etudes secondaires incomplètes	10,3 % (10)	16,3 % (8)
Etudes secondaires complètes	3,1 % (3)	6,1 % (3)
Premier cycle universitaire	22,7 % (22)	14,3 % (7)

Deuxième cycle universitaire	59,8 % (58)	49,0 % (24)
Troisième cycle universitaire	2,1 % (2)	12,2 % (6)
Autres	2,1 % (2)	2,0 % (1)

Formation idéale

Tous les membres de notre échantillon (y compris les dirigeants d'entreprise) ont été interrogés sur ce qui leur apparaissait comme le niveau de formation idéale pour occuper leur poste actuel. Ces réponses placent la barre nettement plus haut si 72,9 % des informaticiens et 75,5 % des ingénieurs estiment qu'un diplôme universitaire de deuxième cycle constitue la formation idéale, ils ne sont que 30,9 % de chefs d'entreprise à s'en contenter, contre 41 % qui pensent que la formation idéale est un diplôme d'études supérieures de troisième cycle (voir tableau 5).

Tableau 5 : Formation et filière idéales pour occuper votre poste actuel

Répondants	Informaticiens (N=6)	Ingénieurs (N=49)	Dirigeants d'entreprise (N=61)
Formation idéale			
Secondaire	2,1 % (2)	0,0 %	1,6 % (1)
Premier cycle universitaire	3,1 % (3)	6,1 % (3)	6,6 % (4)
Deuxième cycle universitaire	72,9 % (70)	75,5 % (37)	39,3 % (24)
Troisième cycle universitaire	20,8 % (20)	16,3 % (8)	41,0 % (25)
Autres	1,0 % (1)	2,0 % (1)	11,5 % (7)
Filière idéale			
Informatique	75,0 % (72)	38,8 % (19)	23,0 % (14)
Sciences de l'ingénieur	7,3 % (7)	49,0 % (24)	9,8 % (6)
Administration des affaires	11,5 % (11)	2,0 % (1)	36,1 % (22)
Divers	6,3 % (6)	10,2 % (5)	31,1 % (19)

Si 75 % des informaticiens pensent que l'informatique est la filière idéale pour préparer au genre de tâches qu'ils effectuent, 49 % seulement des ingénieurs estiment que les sciences de l'ingénieur constituent la meilleure formation, 38,8 % d'entre eux jugeant en effet qu'ils auraient mieux fait de suivre des études d'informatique. La proportion de ceux qui nomment en

premier les études de gestion ou d'administration des affaires s'élève à 11,5 % parmi les informaticiens contre 2,0 % seulement parmi les ingénieurs. On ne sera pas surpris d'apprendre que 36,1 % des dirigeants d'entreprise estiment que les études de gestion auraient été la préparation idéale à leur emploi actuel. Certes, il faut d'abord, pour percer dans ce secteur, un certain bagage technique et le goût de l'innovation, mais plus l'entreprise grandit et plus l'expérience des affaires devient indispensable.

Adéquation de la formation à l'emploi

Nous avons voulu savoir si la formation professionnalisée des personnes interrogées leur paraissait correspondre à leurs tâches actuelles ou s'il s'agissait davantage d'un titre à faire valoir, important pour être engagé mais pas indispensable pour s'acquitter de sa tâche. Près de la moitié (45,3 %) des informaticiens déclarent consacrer plus de 50 % de leur temps de travail à des activités pour lesquelles leur formation leur est très utile (voir tableau 6). Pour les ingénieurs, le pourcentage est nettement plus faible puisque à peu près le même pourcentage (46,9 %) déclarent ne consacrer qu'entre 11 et 50 % de leur temps à des activités en rapport direct avec leur formation. Plus de 50 % (50,8 %) des dirigeants estiment consacrer moins de 10 % de leur temps à des activités pour lesquelles leur formation leur est très utile ; ce qui s'explique assez bien par le fait qu'ils exercent des fonctions d'administration après avoir reçu le plus souvent une formation d'une tout autre nature. Cela dit, les trois groupes ont reconnu que, par contre, leurs diplômes avaient beaucoup compté pour l'obtention de leur premier emploi dans le secteur (voir tableau 7). C'est l'opinion de plus de 90 % des informaticiens et des ingénieurs. En outre, ils n'ont pas l'impression que les choses aient tellement changé (voir tableau 7) : 44,8 % des informaticiens, 36,6 % des ingénieurs et 50 % des dirigeants d'entreprise estiment que les diplômes ont encore plus d'importance aujourd'hui qu'au moment où ils sont eux-mêmes entrés dans la profession.

Tableau 6 : Pourcentage du temps de travail consacré à des activités faisant largement appel à la formation reçue

Temps de travail	Moins de 10 %	11 à 50 %	Plus de 50 %
Catégories			
Informaticiens (N=97)	18,6 % (18)	36,0 % (35)	45,3 % (44)
Ingénieurs (N=49)	36,7 % (18)	46,9 % (23)	16,3 % (8)
Dirigeants d'entreprise (N=61)	50,8 % (31)	29,5 % (18)	19,7 % (12)
Réponse non communiquée : 1			

Tableau 7 : Importance du diplôme pour l'obtention du premier emploi dans le secteur, dans votre cas personnel et actuellement

Catégories	Informaticiens (N=97)	Ingénieurs (N=49)	Dirigeants d'entreprise (N=62)
Importance dans votre cas personnel			
Important	90,7 % (88)	93,9 % (46)	71,0 % (44)
Pas important	9,2 % (9)	6,1 % (3)	29,0 % (18)
Importance actuelle			
Plus important	44,8 % (43)	36,7 % (18)	50,0 % (31)
Toujours aussi important	37,5 % (36)	51,0 % (25)	37,1 % (23)
Moins important	7,3 % (7)	6,1 % (3)	11,3 % (7)
Sans opinion	10,4 % (10)	6,1 % (3)	1,6 % (1)

Conclusion

Cette étude préliminaire et exploratoire effectuée auprès des professionnels de l'information semble confirmer que le savoir constitue bien une ressource économique stratégique à l'ère postindustrielle. Une formation universitaire en sciences de l'informatique paraît être la meilleure qualification pour trouver un emploi dans ce secteur. Non seulement les informaticiens forment la catégorie professionnelle la plus nombreuse du secteur, mais l'informatique fait aussi figure de filière idéale de formation pour près de 40 % des ingénieurs du secteur. Une formation très poussée dans certains domaines comme l'économie ou l'enseignement peuvent être également un atout dans la mesure où bon nombre des produits et services des entreprises visent des marchés très pointus pour lesquels on a besoin de l'expertise de spécialistes en sciences sociales ou de techniciens compétents dans d'autres domaines que l'informatique et les sciences de l'ingénieur.

Par ailleurs, si l'informatique est bien la discipline la plus appréciée, il existe néanmoins des débouchés dans ce secteur d'activité pour ceux qui ne disposent que d'un diplôme de deuxième cycle ou d'une formation universitaire de deux ans dans un Community College. La mobilité de l'emploi reste assez grande et la possession d'un diplôme précis pour occuper tel ou tel emploi n'est pas encore formellement requise. De toute façon, l'analyse des données recueillies dans le cadre de ce projet n'en est qu'à ses débuts. Les orientations futures de la recherche porteront sur les différences de statut professionnel (rémunération, degré d'autonomie, etc.) entre personnes occupant des postes similaires pour lesquels on n'exige pas le même niveau de formation.

BIBLIOGRAPHIE

1. BELL, D. The Coming of Post-Industrial Society : A Venture in Social Forecasting. New York, Basic Books, 1973, 507 p.

2. BELL, D., The Social Framework of the Information Society. Dans Dertouzos, M. et J. Moses, dir. publ. The Computer Age : A Twenty-year View. Cambridge, Mass., MIT Press, 1979, p. 163-211.

3. CLARK, C. The Conditions of Economic Progress. Londres, Macmillan, 1940. 504 p.

4. GERSHUNY, J. et W.R. ROSENGREN. The Service Society. Morristown, N.J., Schenkman Pub. Co., 1973. 156 p.

5. GERSHUNY, J. et I. MILES. The New Service Economy : The Transformation of Employment in Industrial Societies. Londres, F. Pinter, 1983, 281 p.

6. MILES, I. The New Post-Industrial State. Futures, 1985, p. 588-617.

7. MOORE, G. Post-Industrialism : An Analytical Model Towards the Study of Social Control. Toronto, 1986. Manuscrit inédit.

8. PORAT, M. The Information Economy : Definition and Measurement. Washington, D.C., Department of Commerce, Office of Telecommunications, 1977, 8 volumes.

LES ENQUETES SUR LES PERSONNELS DE L'INFORMATION : L'EXPERIENCE DU MAROC

ENQUETE NATIONALE SUR LE PERSONNEL DE L'INFORMATION-DOCUMENTATION

par

Mohamed BENJELLOUN
Directeur de l'Ecole des sciences de l'information (Maroc)

Introduction

L'importance de la contribution du secteur de l'information au développement économique et social n'est plus à démontrer. Comme en outre la souveraineté d'un pays dépend de la maîtrise de ses sources d'information, la question des structures de ce secteur relève de la responsabilité politique du gouvernement.

Chaque pays s'attache donc à définir sa propre politique de l'information, en particulier dans les domaines de la science et de la technologie et, à cet effet, à coordonner au niveau national toutes les politiques distinctes préexistantes.

Les pays en développement ont, pour leur part, mis du temps à apprécier l'importance croissante de l'information ; c'est ce qui explique, entre autres, l'absence dans la majorité d'entre eux de politique nationale de l'information et l'état de désastreuse dépendance où ils se trouvent réduits. Au Maroc, les fondements d'une politique nationale de l'information ont été posés au début des années 70. Un certain nombre de programmes d'action, destinés à constituer l'embryon d'une infrastructure de l'information, ont été inscrits au plan de développement économique et social 1973-1977 et développés dans le cadre du plan suivant (1978-1980).

Tout a commencé avec la création en 1968 du Centre national de documentation (CND) chargé à l'origine de collecter et de traiter des informations sur l'agriculture.

En 1972, les compétences de ce centre ont été étendues à l'ensemble des informations disponibles au niveau national et international au sujet du développement économique et social et notamment de la science et de la technologie. En outre, le CND a été chargé de préparer la mise en place d'un système national de l'information.

Les premières années, le renforcement de ce système et la réalisation des autres objectifs assignés au CND ont rencontré des difficultés liées à la pénurie de plus en plus sensible de personnel national qualifié ; une enquête sur la main-d'oeuvre des services d'information menée par le CND en 1971 avait d'ailleurs révélé de graves insuffisances dans la gestion des systèmes existants et une pénurie aiguë de personnels spécialisés. Le gouvernement a donc décidé de créer une institution chargée de former du personnel spécialisé dans les domaines de l'information et de la documentation. Ainsi est née, en 1974, l'Ecole des sciences de l'information (ESI) ;

Au départ, l'enseignement de l'ESI était dispensé par des spécialistes étrangers nommés par l'UNESCO dans le cadre du projet du PNUD "Assistance à l'étude des sciences de l'information". Mais ces spécialistes ont très vite été remplacés par du personnel national formé grâce à une aide internationale, notamment de l'UNESCO et du PNUD. Aujourd'hui, l'ESI compte un effectif permanent de 18 enseignants ; pour assurer aux futurs diplômés une formation adaptée au marché de l'emploi, les programmes de formation sont révisés chaque fois que cela apparaît nécessaire et l'ESI est régulièrement représentée aux divers symposiums et tables rondes sur l'enseignement des sciences de l'information.

Malgré ces mesures, il est apparu nécessaire, douze ans après la création de l'école, d'entreprendre une enquête de grande envergure pour réunir des informations permettant de mieux préciser les orientations de l'ESI dans les années futures. Une enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation a donc été entreprise conjointement en 1986 par l'ESI (en tant que principal organisme de formation des spécialistes de l'information) et le CND (en tant que coordonnateur principal du secteur national de l'information).

Objectifs de l'enquête

Dans toute enquête sur le personnel de l'information, il est essentiel de cerner dès le départ l'environnement professionnel des personnels visés et notamment le contexte économique et administratif. Ensuite, il faut dresser un tableau complet des services de documentation sur lesquels porte l'enquête en s'intéressant en particulier à leurs points forts et à leurs insuffisances. A partir de ces deux séries de données, on peut tenter de définir les besoins en personnel et, partant, le nombre de personnes à former. En même temps, c'est l'occasion de mesurer l'efficacité des dispositifs de formation existants et d'apporter d'éventuelles retouches aux programmes d'études des institutions concernées afin d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

Tels étaient en gros les objectifs de l'enquête sur le personnel de l'information-documentation effectuée au Maroc, sur lesquels nous allons revenir plus en détail.

Il faut toutefois souligner que l'enquête différait sur certains points des enquêtes habituellement faites par les services statistiques du Ministère de la planification.

C'était la première enquête de ce type entreprise sans étude statistique et scientifique préalable. Le domaine étudié est assez mal défini et évolue en permanence. Les professionnels de l'information savent que leurs efforts de promotion du secteur se heurtent souvent à l'incompréhension des autorités. En outre, si les activités du secteur de l'administration publique sont très clairement définies, celles du secteur semi-public et privé demeurent assez floues, ce qui crée bon nombre de problèmes quand il s'agit de travailler en collaboration. Compte tenu de l'importance de cette enquête et de son contexte un peu particulier, il est apparu nécessaire d'encadrer les statisticiens recrutés pour l'opération en leur adjoignant des conseillers spécialistes de l'information.

Le secteur de l'information et son contexte économique et administratif

Les services de documentation et, d'une manière plus générale, l'ensemble du secteur fonctionnent dans un contexte économique et administratif qui ne cesse d'évoluer. C'est pourquoi l'enquête a été réalisée à partir d'un simple jeu de données qualitatives et quantitatives concernant les établissements disposant de collections de documents ou dotées d'un ou

plusieurs services de documentation. Les données de base recueillies pour chaque établissement étudié portent sur les aspects suivants : secteur, activité, mode d'administration budgétaire et de gestion du personnel ; les données concernant les unités d'information-documentation et le personnel spécialisé portaient sur les points suivants : nombre et type d'unités ; effectifs, qualifications et fonctions du personnel spécialisé et enfin perspectives de développement du secteur.

Le choix de ces variables, qui peut sembler arbitraire, visait en fait à délimiter un certain nombre d'aspects et à fournir des éléments d'informations particulièrement utiles.

Description des unités de documentation identifiées

Cette description concerne essentiellement la nature et l'importance des collections, leur développement, leur organisation et le degré de traitement des informations brutes qu'elles contiennent. Les autres aspects abordés sont les installations matérielles ; la structure du budget (s'il en existe un), le profil des usagers et la structure du personnel par catégorie et par grade.

Evaluation à court et moyen terme des besoins en personnel d'information et de documentation

S'il est vrai que le manque de personnel peut être un obstacle au développement, il est tout aussi vrai qu'une main-d'oeuvre pléthorique contribue à dévaloriser la profession concernée. "Eduquer et former des individus pour lesquels il n'existe aucune perspective d'emploi constitue un gaspillage de ressources humaines" (Moore, N., 1986, p. 27).

C'est au nom de ce principe que nous avons entrepris notre enquête, le but étant d'évaluer les besoins en main-d'oeuvre tels que les affichaient d'une part les chefs d'établissement et de l'autre les responsables des unités de documentation. Encore faut-il souligner que les besoins exprimés sont souvent sans rapport avec la capacité réelle de recrutement. Pour déterminer cette capacité, il faut dresser un inventaire des postes vacants financés sur le budget ordinaire dans le secteur de l'information ; à cet égard, il conviendra également de tenir compte des normes internationales en vigueur.

Dans le cadre du travail préparatoire à l'enquête, le comité de coordination s'est référé aux normes adoptées lors d'une conférence organisée à Kampala en 1970 afin de déterminer les niveaux minimaux de dotation en personnel de différents types de services d'information et d'établir une grille théorique des postes à comparer aux besoins exprimés par les chefs d'établissement et les responsables des services.

Ajuster la formation à l'emploi

> "Un système de planification de la main-d'oeuvre satisfaisant ne se limitera pas à fournir une information concernant le volume global de l'offre et de la demande. Il peut être tout aussi important de connaître les aspects qualitatifs de la main-d'oeuvre. A cet égard, les planificateurs peuvent contribuer au processus d'élaboration des programmes des établissements de formation en fournissant l'information nécessaire sur la nature et le niveau des compétences souhaitées." (Moore, N., 1986, p. 27).

Cette section de l'enquête a pour but d'évaluer les compétences du personnel en place et de mettre le doigt sur les insuffisances de la formation. Elle permet également de mettre en évidence, à partir des appréciations communiquées par des décideurs et les responsables d'unité, un certain nombre de critères pour améliorer les capacités professionnelles du personnel de l'information-documentation et renforcer son efficacité.

Portée de l'enquête

La portée d'une enquête est dans une large mesure une question d'échelle. Si l'on veut obtenir une couverture exhaustive il faut, si ce n'est déjà fait, dresser l'inventaire, de tous les établissements susceptibles d'être dotés de services d'information ou de posséder des fonds importants. En ce qui nous concerne, nous avons retenu deux unités de base à des fins statistiques : l'unité de documentation prise individuellement, qui constituait l'unité de base et des entités plus complexes regroupant une ou plusieurs unités de documentation mais avec un rôle renforcé de décision en ce qui concerne les besoins estimés en personnel ; cette définition englobe tous les établissements possédant déjà une ou plusieurs unités de documentation mais aussi tout organisme qui envisage la création d'une telle unité dans un avenir plus ou moins proche.

L'unité statistique de base se définissait comme tout service d'information répondant aux critères de la définition de l'unité de documentation.

Instruments de l'enquête

Les instruments utilisés pour cette enquête étaient des questionnaires et des feuilles d'instructions. Des fiches standard avaient été également préparées pour comptabiliser les résultats après dépouillement à la main des réponses aux questionnaires.

Les questionnaires

Deux questionnaires ont été préparés pour collecter des données concernant, d'une part les établissements et de l'autre les unités de documentation.

Le questionnaire "d'établissement"

Ce questionnaire avait essentiellement deux objectifs :

- recenser les unités de documentation et comptabiliser les personnels d'information-documentation qui y travaillent ;
- dresser un état des lieux et envisager l'avenir du secteur de la documentation.

Ce questionnaire comportait quatre parties :

- la première partie avait trait à l'établissement lui-même et en particulier à son affiliation, sa situation géographique, son secteur d'activité, ses fonctions, sa structure, son mode d'administration budgétaire et de gestion du personnel ;
- la deuxième partie portait sur les sources d'information et les unités de documentation et le personnel diplômé des services d'information et de documentation ;

- la troisième partie visait à mettre en lumière les perspectives à court et moyen terme de création de nouveaux services de documentation et les besoins en personnel qualifié ;

- la quatrième partie visait à évaluer la contribution des diplômés de l'ESI à la gestion de la documentation, à identifier les lacunes des programmes de formation de l'école et à proposer d'éventuelles réformes.

Le questionnaire "d'unité"

Ce questionnaire, destiné à être rempli par le ou les responsables de chaque unité de documentation, abordait quatre séries de thèmes plus ou moins connexes :

- premièrement, principales caractéristiques de l'unité de documentation (UD) concernée, à savoir : type, date de création, mode de gestion ;

- deuxièmement, description des caractéristiques de l'UD, et en particulier des collections, des locaux, du budget et des utilisateurs ;

- le troisième groupe d'informations portait uniquement sur la main-d'oeuvre ; statut actuel, profil professionnel et principales tendances. Cette section devait également fournir des indications sur les besoins en personnel immédiats et à moyen terme de l'UD ;

- le quatrième groupe de données visait à évaluer le comportement professionnel des diplômés de l'ESI, à repérer les insuffisances dans leur formation et à suggérer des réformes.

Instructions

Deux séries d'instructions ont été remises aux enquêteurs :

1. Instructions relatives au renseignement des questionnaires sur le terrain. Ces instructions ont été rassemblées dans un seul document comportant trois sections :

   - concepts et définitions ;
   - instructions concernant le questionnaire d'"établissement" ;
   - instructions concernant le questionnaire d'"unité de documentation".

2. Instructions concernant le dépouillement. Celles-ci ont été rassemblées dans un seul document comportant deux parties consacrées respectivement au questionnaire d'"établissement" et au questionnaire d'"unité".

Ces documents tenaient compte de toutes les objections formulées par les futurs enquêteurs au cours de leur stage préparatoire.

L'enquête pilote

Une fois le dossier méthodologique au point, on a jugé indispensable, avant de lancer l'enquête proprement dite, de procéder à une enquête pilote, à la fois pour vérifier que le calendrier prévu était tenable et pour tester les questionnaires. Cette enquête, réalisée par

l'équipe de coordination en un peu plus d'une semaine, a porté sur un échantillon aléatoire de dix établissements de la Wilaya de Rabat.

La masse d'informations recueillies a permis notamment :

- de supprimer certaines questions qui donnaient lieu à des réponses hésitantes ou difficilement exploitables ;
- de remplacer des questions appelant des réponses quantitatives par d'autres, appelant des réponses qualitatives ;
- de revoir les fiches récapitulatives ;
- d'évaluer le temps nécessaire pour renseigner les différents questionnaires dans les conditions du terrain et procéder à leur dépouillement ;
- d'évaluer la durée probable d'une enquête de portée nationale.

Réalisation de l'enquête

Sélection des enquêteurs

Pour s'assurer les meilleures chances de succès, les enquêteurs ont été sélectionnés parmi les statisticiens et professionnels de l'information les plus compétents des divers secteurs du Ministère de la planification.

Cela a permis de constituer des équipes bien équilibrées alliant à l'expérience de la statistique la maîtrise des techniques de l'information.

Au total, 39 personnes réparties en 11 équipes ont été mobilisées pour réaliser l'enquête de terrain.

Un stage d'une semaine animé par l'équipe des coordonnateurs de l'ESI a permis aux futurs enquêteurs de se familiariser avec les concepts, les définitions et les méthodes de collecte et de traitement des données à recueillir.

Information préalable

Comme cette enquête ne touchait pas le grand public, on s'est contenté de prévenir par lettre les autorités concernées en leur demandant de fournir toute l'assistance nécessaire aux enquêteurs.

Il convient d'ajouter que le personnel du Ministère de la planification des différentes régions économiques a énormément contribué à l'organisation concrète de l'enquête.

Direction de l'enquête

Le secret d'une enquête réussie repose sur une organisation efficace ; des dispositions ont donc été prises pour suivre les progrès du travail sur le terrain, travail confié aux organismes suivants :

- une unité centrale de coordination opérant depuis le Centre national de documentation. Cette unité était chargée de coordonner les différentes équipes et de superviser le déroulement global de l'enquête. Elle assurait la liaison entre les régions et devait fournir aux enquêteurs tous les éclaircissements nécessaires ainsi que les solutions aux problèmes rencontrés sur le terrain ;

- des secrétariats régionaux dans chacun des sept bureaux régionaux du Ministère de la planification afin d'assurer une couverture vraiment nationale ;

- chacun de ces secrétariats, équipés du téléphone et du télex, était animé par un membre de l'équipe chargé de planifier le travail de l'équipe et de contacter l'unité centrale de coordination chaque fois que se posait un problème.

Réalisation de l'enquête sur le terrain

Malgré certaines réticences peu importantes constatées dans le secteur privé, l'enquête s'est généralement déroulée sans problème et dans de bonnes conditions. Les rares difficultés techniques ont été résolues sans perte de temps et n'ont à aucun moment freiné le déroulement du travail.

Les enquêteurs utilisaient les transports publics pour se déplacer d'une ville à l'autre et dans les grandes agglomérations, mais des véhicules étaient également mis à leur disposition.

Suivi

Durant l'enquête, deux types de suivi ont été mis en oeuvre :

- un suivi permanent par le responsable de l'équipe d'enquêteurs de chaque région économique ;

- un suivi par sondage réalisé par l'équipe de coordination à la réception des questionnaires par l'unité centrale.

Dépouillement

Pour diverses raisons aussi bien techniques que pratiques, il a été décidé de procéder à une opération manuelle, dit d'"autodépouillement".

L'opération s'est déroulée en deux temps :

- au niveau régional : les données ont été traitées à mesure qu'elles étaient recueillies par les équipes de terrain. Celles-ci ont ainsi établi des fiches récapitulatives régionales concernant tous les aspects de l'enquête ;

- au niveau national : après vérification, ces fiches régionales ont été fusionnées pour obtenir une récapitulation nationale.

L'ensemble de l'opération qui a duré au total deux mois a été confiée à l'équipe centrale de coordination.

Compilation des résultats

La compilation des résultats impliquait l'analyse de plus de 180 fiches récapitulatives réparties en deux groupes :

- les tableaux concernant les caractéristiques des établissements ;
- les tableaux concernant les caractéristiques des unités de documentation.

Ces caractéristiques étaient systématiquement référencées par secteur et par région économique. Dans les tableaux du second groupe, les résultats figuraient par secteur et par catégorie d'unités de documentation.

Quelques résultats marquants

Les résultats de l'enquête ont été analysés par des experts chargés de rédiger plusieurs rapports correspondant aux divers objectifs de l'enquête. Trois rapports ont ainsi été rédigés par les professeurs de l'ESI en collaboration avec des spécialistes des statistiques et de la planification. Le premier document dressait un bilan de la situation, le deuxième portait sur l'évaluation des besoins en personnel spécialisé et le troisième sur le problème de l'adéquation de la formation à l'emploi.

Il ressort de ces documents que l'enquête a recensé 957 unités de documentation attachées à 602 établissements ; que 585 de ces établissements employaient en moyenne 427 personnes qui se répartissaient en trois catégories : 48 cadres supérieurs ; 146 cadres moyens et 232 employés subalternes. Le principal employeur est l'administration publique (plus de 56 % des effectifs recensés). Cela est dû principalement à la position dominante du secteur public dans toutes les régions économiques à l'exception de la région Centre et plus particulièrement de Casablanca, où le secteur privé est le principal employeur, gérant 41 % des établissements étudiés par l'enquête ; cette forte concentration d'entreprises privées à Casablanca est normale puisqu'il s'agit de la capitale économique du pays.

En ce qui concerne le type et la nature des UD, l'enquête a montré que les bibliothèques des collèges et des lycées représentaient plus de la moitié des services étudiés. Cette prédominance se confirme dans toutes les régions du pays à l'exception du nord-ouest où les bibliothèques spécialisées sont plus nombreuses et représentent 44 % du total.

L'enquête a également montré que le mode d'administration et l'importance du budget ont une influence directe sur le fonctionnement et le développement du secteur de la documentation.

Plus des trois-quarts des UD examinées, à savoir 732 unités, ont déclaré qu'elles disposaient d'un budget autonome. Les UD du secteur semi-public sont relativement mieux pourvues à cet égard, plus de 88 % d'entre elles ayant un budget propre à gérer.

En ce qui concerne les installations, 96 % des UD (910) disposent de leurs propres locaux, 47 seulement devant partager des bureaux avec d'autres services. En ce qui concerne les collections, plus des trois-quarts des UD ont des collections centralisées à leur disposition.

Pour ce qui est du personnel, on a effectué une distinction entre les besoins immédiats (1986) et ceux à court terme (1987-1990). En ce qui concerne les besoins immédiats, on a recensé 70 postes vacants inscrits au budget qui se répartissaient comme suit :

- 49 postes d'agents d'information
- 15 postes de spécialistes de l'information
- 6 postes de cadres non ESI.

En ce qui concerne les prévisions, on a constaté que sur 185 établissements enquêtés, 179 seulement avaient procédé à une étude prévisionnelle de leurs besoins en personnel pour l'année 1986. D'après ces prévisions, les besoins en personnel qualifié pour cette année portaient sur 614 personnes dont :

- 320 agents d'information
- 231 assistants d'information
- 47 spécialistes de l'information
- 17 diplômés d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Sur la question des besoins à moyen terme (1987-1990), on a recueilli l'opinion des chefs d'établissements d'une part et celle des chefs d'unité de documentation de l'autre.

D'après la première source, sur 585 établissements interrogés, 273 s'étaient effectivement posé la question de leurs besoins futurs en personnel qu'ils évaluaient à 1.194 personnes.

Par contre, selon les responsables des services eux-mêmes, les besoins s'élevaient à 1.133 postes dont 633 postes professionnels, 175 postes de documentalistes non spécialisés et 325 postes dans d'autres catégories.

En ce qui concerne l'adéquation de la formation à l'emploi, les objectifs du troisième rapport d'enquête étaient les suivants :

(i) analyser les opinions recueillies auprès des employeurs et chefs d'unité de documentation concernant le travail des diplômés de l'ESI ;

(ii) mettre en évidence les points sur lesquels la formation des diplômés de l'ESI apparaissait inadaptée au marché de l'emploi ;

(iii) analyser les programmes d'enseignement de l'ESI et préconiser des réformes en tenant compte des insuffisances constatées.

Les résultats de cette enquête ont été regroupés en cinq volumes :

- un volume décrivant la méthodologie de l'enquête ;
- un volume présentant les résultats globaux ;
- un rapport sur la situation du secteur de l'information au Maroc révélée par l'enquête ;
- un rapport d'évaluation des besoins en personnel spécialisé ;
- un rapport sur l'adéquation de la formation à l'emploi.

Conclusion

Malgré certaines contraintes, l'enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation au Maroc a fourni des informations précieuses qui apportent des lumières sur un certain nombre de questions pertinentes. Objectivement interprétées, les données ainsi recueillies seront très utiles non seulement pour préparer un plan de développement de l'ESI, mais aussi pour améliorer la structure du système national d'information. Enfin, il faut signaler que l'on n'a exploité qu'une partie de la masse d'informations effectivement recueillies, lesquelles mériteraient des analyses plus poussées, voire un approfondissement des recherches.

Rabat, 27 janvier 1988

BIBLIOGRAPHIE

1. MOORE, Nick. Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information. Vol. 1 (Manuel). Paris, PGI, 1986.

2. Ecole des sciences de l'information et Centre national de documentation. Méthodologie de l'enquête. Enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation. 1986. Rabat, ESI, CND, 1986.

3. Ecole des sciences de l'information et Centre national de documentation. Résultats de l'enquête. Enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation. 1986. Rabat, ESI, CND, 1987.

4. BENSLIMANE, F. et M. BERRICHI. Le secteur informationnel au Maroc d'après les résultats de l'enquête. Enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation. 1986. Rabat, ESI, CND, 1987.

5. EL FARH, A. et A. NOUIJAI. Evaluation des besoins en professionnels. Enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation. 1986. Rabat, ESI, CND, 1987.

6. MISKI, A. et A. BENRIDA. Adéquation formation-emploi. Enquête nationale sur le personnel de l'information-documentation. 1986. Rabat, ESI, CND, 1987.

SESSION V

ENQUETES SUR LA MAIN-D'OEUVRE ET L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES BIBLIOTHEQUES

26 août 1988

Président : Bimpe ABOYADE (Nigéria)

PROFIL PROFESSIONNEL DU BIBLIOTHECAIRE EN COLOMBIE

par

Martha Alicia PEREZ et Maria Clemencia MOLINA
Ecole interaméricaine de bibliothéconomie
Université d'Antioquia
Medellín (Colombie)

Introduction

Le système capitaliste dans lequel nous baignons se caractérise par le fait que la science est délibérément mise au service des processus de production matérielle. Le capitalisme issu des deux premières grandes révolutions technologiques (la révolution navale et commerciale du XVe siècle et la révolution industrielle du XVIIIe siècle) a été transformé par la "deuxième révolution industrielle" qui s'est produite au milieu du XIXe siècle, et par la révolution scientifique et technologique d'aujourd'hui.

Au début, le capitalisme est apparu comme le produit d'une évolution technique empirique provoquée par la généralisation de l'expérience et par des besoins immédiats distincts de ceux de la science. Plus tard, lorsqu'il y a eu spécialisation, les entreprises ont commencé à s'intéresser aux résultats de la recherche scientifique et à en tirer parti, en particulier quand ces découvertes et innovations technologiques étaient applicables à la production.

De fait, l'une des principales fonctions de l'Etat capitaliste contemporain est la recherche scientifique et technologique. On justifie le volume considérable des ressources et des efforts qui y sont consacrés par des motifs de "sécurité", de "défense", et d'autres motifs de même ordre, ou encore, on invoque le bien public et la protection de l'environnement. Or, dans la plupart des cas, la recherche sert simplement à répondre aux exigences de croissance économique du capitalisme, tout en garantissant tant bien que mal la stabilité sociale.

De la sorte, toutes les activités scientifiques et éducatives sont subordonnées à la demande des monopoles capitalistes, qui décident non seulement du domaine dans lequel la recherche sera entreprise mais aussi de ses objectifs et des connaissances qu'elle doit permettre d'obtenir. Ainsi, l'organisation et la motivation des établissements éducatifs et culturels du système capitaliste restent strictement encadrées par l'idéologie liée à la spécialisation capitaliste.

A l'heure actuelle, la révolution scientifique et technologique semble près de s'achever. Lorsque le capitalisme monopoliste sera à son comble à l'échelon international, les sociétés multinationales auront ouvertement étendu leur mainmise sur le monde non capitaliste. En attendant, tandis que les sociétés s'efforcent d'innover pour améliorer leurs résultats financiers, la demande de personnel spécialisé qualifié est au point mort.

Le processus d'accumulation du capital semble s'essouffler, du moins dans les secteurs employant beaucoup de main-d'oeuvre. La tendance est favorable aux industries de guerre, elles-mêmes dépendantes des marchés et contrats de défense nationale. De ce fait, dans les

grandes agglomérations, certains obstacles commencent à s'opposer à la reproduction harmonieuse de la main-d'oeuvre.

Malheureusement, ceux qui étudient dans l'espoir d'obtenir de "bons emplois" bien payés apprennent trop tard l'existence de cette tendance à une baisse de la demande de spécialistes. Lorsqu'ils se heurtent à la réalité - sous-emploi ou faibles salaires - c'est la désillusion. L'Etat réagit, d'une part, en créant de nouveaux besoins et de nouveaux services, et, d'autre part, en restreignant l'accès des jeunes au système éducatif.

En règle générale, ces solutions opératoires sont mises en oeuvre trop tard pour empêcher le chômage des techniciens. Inévitablement, la surproduction de spécialistes se traduit par une crise de l'enseignement.

C'est pourquoi l'on fait intervenir la notion de profil - profil de l'emploi occupé, profil de compétence, de personnalité ou profil idéal du professionnel formé à l'université. S'agissant d'éducation, la notion de "profil" vient bien s'inscrire dans le débat qui précède et fournit un bon outil d'analyse des activités scientifiques et éducatives.

Malheureusement, les choses ne sont pas très claires, qu'il s'agisse de la terminologie employée ou du concept lui-même. De façon générale, il y a confusion entre deux termes : celui de profil de l'emploi occupé et celui de profil professionnel, ce qui rend très difficile l'élaboration de stratégies de planification des programmes d'enseignement. Le développement des sciences en vient à être tributaire du sous-développement socio-économique lequel, dans les pays économiquement dépendants, se manifeste dans le secteur de l'emploi.

On s'interroge, il faut le dire, sur l'efficacité des profils dans notre pays. Lorsqu'il n'existe pas de structure solide de l'emploi et que l'on observe des taux élevés de chômage ou de sous-emploi parmi les spécialistes, la notion de profil en arrive à être déformée par certaines caractéristiques socio-économiques et n'est plus capable d'engendrer une structure utile de l'emploi.

Problématique et justification de l'étude

Au début de notre étude, nous avons supposé qu'existaient, pour définir les profils professionnels, deux tendances ou points de vues prédominants qui tantôt s'opposent, tantôt sont complémentaires : le point de vue pragmatique et le point de vue théorique.

Le premier point de vue, qui est généralement celui des milieux extérieurs à l'université, en particulier des employeurs privés et publics, consiste à soutenir qu'il est fondamental que les spécialistes (dans le cas qui nous occupe, les bibliothécaires) possèdent les compétences, aptitudes et connaissances techniques nécessaires pour leur permettre de résoudre les problèmes concrets qui se posent aujourd'hui à différents niveaux, dans les institutions où ils travaillent ou veulent travailler. Se situant dans le secteur de l'emploi, ces employeurs expriment des doutes quant à la formation dispensée par les universités. Un enseignement universitaire risque non seulement de ne pas satisfaire leurs besoins en personnel qualifié, mais risque aussi de porter préjudice aux relations entre l'université et l'institution, considérées comme indispensables au développement de la société.

Les employeurs ont besoin d'être renseignés sur les travaux menés dans les universités afin de pouvoir mettre au point leurs propres technologies en fonction du développement socio-économique colombien dans son ensemble. Etant donné la crise créée à la fois par le chômage général et par le chômage des cadres, ils recherchent des spécialistes ayant la créativité exigée par les nouveaux créneaux d'emploi.

Le deuxième point de vue, le point de vue théorique, qui est celui des milieux universitaires, est favorable à un enseignement professionnel davantage orienté vers l'avenir. Ce type d'enseignement, soutiennent-ils, "fabrique" des spécialistes polyvalents, ayant une solide culture sociale et humaine, qui sont au courant des progrès technologiques réalisés dans le monde et ont une vision réaliste des perspectives de développement.

Ces considérations mettent en lumière l'importance de la présente étude. Par la confrontation systématique de ces deux grandes approches de la formation, elle propose une approche de compromis permettant de déterminer le profil professionnel du bibliothécaire pour la prochaine décennie. Cette nouvelle approche porte à la fois sur le profil de l'emploi occupé et sur les caractéristiques requises pour exécuter les tâches résultant des évolutions scientifiques et technologiques en cours. Ce travail théorique devrait par conséquent déboucher sur plusieurs résultats importants, exposés ci-après.

Premièrement, une révision du programme d'enseignement de l'Ecole interaméricaine de bibliothéconomie à partir d'une vision plus réaliste des évolutions sociales et technologiques déjà intervenues ou à prévoir.

Deuxièmement, un resserrement des liens entre milieux universitaires et secteur de l'emploi, qui amènerait une meilleure connaissance des rôles, responsabilités et qualifications des bibliothécaires non seulement dans leurs domaines traditionnels de compétence, mais aussi dans ceux où ils sont désormais appelés à jouer un rôle.

Troisièmement, une meilleure définition des possibilités réelles que recèle la formation théorique et pratique des bibliothécaires afin de pouvoir mieux préparer les diplômés à être autonomes et à s'adapter aux exigences des nouveaux métiers.

Enfin, une démonstration, si c'est possible, de l'utilité de ce genre de travail théorique dans les pays sous-développés où la planification nationale est insuffisante. Les carences du développement et de la planification ne doivent pas décourager les recherches de cette nature.

Les objectifs généraux de l'étude sont les suivants :

- définir le profil professionnel du bibliothécaire colombien type dans la perspective d'une refonte des programmes d'enseignement ;
- valider la stratégie méthodologique proposée pour l'élaboration de profils et de programmes d'enseignement correspondant aux besoins nationaux.

Les objectifs spécifiques de l'étude sont les suivants :

- analyser les perspectives générales de développement de la bibliothéconomie à l'échelon national ;

- s'informer auprès des employeurs des besoins auxquels devrait répondre la formation des futurs bibliothécaires des années 90 ;
- établir par une enquête auprès des diplômés s'il y a ou non correspondance entre la formation impartie aux bibliothécaires et les tâches qu'ils leur sont réellement demandé d'accomplir ;
- identifier les activités, les fonctions et les responsabilités des bibliothécaires ;
- évaluer les rapports entre théorie et pratique dans la formation des bibliothécaires ;
- déterminer les aspirations intellectuelles, professionnelles et sociales des bibliothécaires en activité ;
- déceler les besoins de formation continue du point de vue des employeurs et des bibliothécaires en activité.

Plan de l'étude et méthodologie

Le présent travail comportait trois phases :

1. établissement du profil théorique ou idéal du bibliothécaire ;
2. établissement du profil de l'emploi occupé par le bibliothécaire ;
3. comparaison entre le profil théorique et le profil de l'emploi occupé et détermination du profil professionnel du bibliothécaire.

Pour élaborer le profil idéal du bibliothécaire, on a procédé de la façon suivante :

(a) on a analysé les ouvrages et revues existants afin d'appréhender les aspects historiques du problème et de déceler les tendances nouvelles de la bibliothéconomie ; on a analysé, en particulier, les objectifs éducatifs, tendances et pratiques en matière de formation des personnels de l'information ;

(b) on a organisé, avec le soutien d'experts, une série d'ateliers visant à nous permettre :

   1. d'analyser les idées de base sur la formation des bibliothécaires en fonction de variables ayant une incidence et une importance observables ;
   2. de décrire le comportement professionnel idéal attendu ;
   3. de déterminer les connaissances, les attitudes et les compétences requises pour un comportement professionnel idéal.

Expérience n° 1 : Idées de base concernant les bibliothécaires

L'objectif était ici d'analyser les idées de base intéressant la formation des personnels de l'information en fonction de variables ayant une incidence significative.

Expérience n° 2 : Description du comportement professionnel idéal attendu

L'objectif, dans cette expérience, était d'identifier et d'énumérer les rôles professionnels des nouveaux diplômés. La liste comprend les responsabilités professionnelles dont les nouveaux diplômés sont chargés.

Expérience n° 3 : Connaissances, attitudes et compétences

L'objectif était ici de déterminer les connaissances, attitudes et compétences requises pour permettre un comportement professionnel optimal.

Expérience n° 4 : Aspirations intellectuelles, professionnelles et sociales

Au cours de cette expérience, des groupes d'experts ont indiqué quelles étaient, à leur avis, les aspirations intellectuelles, professionnelles et sociales à associer à la profession de bibliothécaire.

Pour élaborer le profil de l'emploi occupé par le bibliothécaire, nous avons entrepris les tâches suivantes :

(a) recompilation et analyse bibliographiques ;

(b) élaboration des instruments permettant de déterminer ce que fait le bibliothécaire professionnel et pourquoi (quelles attitudes, connaissances et compétences sont-elles nécessaires pour qu'il s'acquitte de ses tâches comme on l'attend de lui ?) ;

(c) choix d'un échantillon représentatif, élaboration d'un guide d'entretien avec les employeurs ;

(d) validation et application des instruments ;

(e) mise en tableaux et analyse des résultats.

Pour élaborer le profil professionnel, nous avons comparé le profil de l'emploi occupé auquel notre analyse nous avait permis d'aboutir avec le profil idéal. Nous avons ensuite présenté ces deux profils à notre groupe d'experts - composé d'enseignants à l'Ecole interaméricaine de bibliothéconomie - et lui avons demandé d'établir un profil professionnel.

Univers et échantillon

La population-échantillon était composée de diplômés de l'Ecole interamécaine de bibliothéconomie et de diplômés de deux autres écoles de bibliothéconomie (l'Université Javeriana et l'Université de La Salle), soit au total, 420 diplômés de l'Ecole interaméricaine de bibliothéconomie et 80 autres diplômés venant de l'Université de La Salle ou de l'Université Javeriana.

On a utilisé les techniques de collecte de l'information suivantes : analyse de travaux publiés sur le sujet, atelier avec des groupes d'experts, enquête auprès des diplômés et enquête auprès des employeurs.

La technique d'analyse statistique employée consistait en une analyse descriptive des informations collectées (pourcentages, tendance moyenne et corrélations).

Profil théorique ou idéal

Une analyse des nouvelles tendances observées en bibliothéconomie nous amène à nous attacher à un certain nombre de facteurs. De nouveaux rôles incombent désormais aux bibliothécaires : ils sont, par exemple, chargés de la communication ou promoteurs du changement, ou administrateurs. L'existence de ces nouveaux rôles conforte les hypothèses formulées par les experts. Ces derniers caractérisent le bibliothécaire professionnel de la façon suivante :

- c'est un observateur critique des problèmes sociaux et un acteur culturel, qui est capable de présenter des solutions concernant les questions éducatives, scientifiques et culturelles, en étant pleinement conscient de l'importance de l'information pour le développement du pays ;

- c'est un planificateur, organisateur et administrateur de systèmes d'information ;

- c'est un promoteur de l'utilisation de l'information en tant que facteur du développement.

Quatre conclusions s'ensuivent :

1. En tant que planificateur de systèmes d'information, le bibliothécaire est censé se tenir au courant des avancées qui interviennent dans sa profession et sur les plans scientifique et technique, contribuant ainsi à l'application des technologies nouvelles à l'intérieur et à l'extérieur de la bibliothèque.

2. L'interdisciplinarité s'établit à deux niveaux : (a) dans l'étude des domaines connexes, pour évaluer la situation socio-économique ; (b) dans les travaux effectués en coopération avec d'autres spécialistes, pour mettre en oeuvre les technologies nouvelles.

On déduira des points (1) et (2) que les bibliothécaires professionnels devraient être capables, de par leur formation, de se livrer à la recherche et d'en appliquer les résultats. Par ailleurs, la créativité et l'aptitude à travailler en équipe, le sens de la communication et le souci d'être au service du public peuvent être considérés comme des caractéristiques souhaitables chez le professionnel de l'information. Le bibliothécaire professionnel est également défini comme quelqu'un pour qui l'information est au coeur de sa profession.

3. On attend du bibliothécaire qu'il soit informé des réalités nationales et des tendances mondiales dans sa profession, qu'il évite certaines étapes inutiles et adapte les nouveaux modèles, conformément à des besoins vérifiables. Tel est le type de savoir qui peut seul permettre aux bibliothécaires, comme l'indiquent les experts, de "... participer à l'élaboration des principes directeurs qui doivent guider les politiques nationales de l'information".

4. Dans l'étude et la conception des nouveaux produits et services d'information, le bibliothécaire se laisse guider par l'évolution de l'éventail des tâches requises dans une profession où la demande de services traditionnels va diminuer sans disparaître totalement.

Ces quatre conclusions sont confirmées par une dernière affirmation des experts qui soutiennent que les bibliothécaires devraient "... connaître les techniques de recherche et de recompilation, d'organisation, d'extraction et de diffusion de l'information..." et, de façon générale, l'ensemble du processus du transfert de l'information. Toujours selon l'opinion des experts, le bibliothécaire devra, de toute évidence, avoir une bonne connaissance des réalités sociales et s'intéresser au contenu en information de différents domaines pour compléter ce savoir spécialisé.

L'apparition de nouveaux emplois confirme ce que disent les experts. Le champ de la bibliothéconomie s'étend pour inclure de nouveaux rôles, tels que celui de promoteur de l'utilisation de l'information, d'archiviste, de responsable du microfilmage, de chercheur et de professeur, d'administrateur de services d'information, de producteur de biens et de services d'information, de promoteur culturel, de consultant et conseiller en information, de conseiller de rédaction et de conseiller en marketing bibliographique.

Profil de l'emploi occupé

Le tableau 1 donne la liste des activités demandées aux bibliothécaires, de l'avis des diplômés et des employeurs.

Tableau 1 : Activités des bibliothécaires selon les diplômés et selon les employeurs

Diplômés	Employeurs
Archives	Archives
Administration générale	Enrichissement des collections
Analyse de l'information	Documentation
Consultant de l'institution	Administration générale
Marketing de l'information	Services d'analyse de l'information
Microfilmage	
Recherche	
Services	
Systèmes (automatisation, informatique, etc.)	

Le tableau 1 fait apparaître les ressemblances relevées entre les réponses des diplômés et celles des employeurs. Il montre que, dans les faits, les bibliothécaires travaillent dans les domaines suivants : administration, analyse et services d'information (domaines les plus importants) ; et, moins fréquemment, documentation, recherche, archives, enrichissement des collections, microfilmage, systèmes, services de consultant.

Selon les employeurs, les domaines dans lesquels les services de bibliothécaire seront requis pour des périodes brèves, moyennes ou longues sont essentiellement la documentation, l'analyse de l'information spécialisée, les services, l'automatisation et l'informatique. Les

domaines de moindre importance enseignant les services de bibliothécaire seront les archives et les publications.

Le tableau 2 rend compte de l'opinion des diplômés et des employeurs quant aux perspectives de développement des principaux secteurs d'activité bibliothéconomique. Les diplômés prévoient des besoins non signalés par les employeurs, probablement parce que ceux-ci savent relativement peu de choses de la profession.

Tableau 2 : Orientation future de la profession selon les diplômés et selon les employeurs

Diplômés	Employeurs
Archives et microfilms Automatisation et informatique Documentation (recherche d'information dans les bases de données) Démocratisation de l'information Systèmes et réseaux d'information Systèmes et réseaux d'information spécialisée	Automatisation/informatique Systèmes et réseaux d'information

Les fonctions dont les bibliothécaires s'acquittent réellement sont (par ordre de fréquence décroissante) : chef d'un service d'information, professeur, catalographe, chef du service des microfilms et des archives, bibliothécaire chargé des publications en série, bibliothécaire chargé du service du public, bibliothécaire chargé des opérations techniques, bibliothécaire chargé du choix des ouvrages et des acquisitions, bibliothécaire chargé des références, documentaliste et coordonnateur de groupe.

Le tableau 3 fait apparaître une cohérence entre opinions des employeurs et des bibliothécaires quant aux traits de personnalité souhaitables chez un bibliothécaire professionnel.

Tableau 3 : Caractéristiques personnelles souhaitables chez un bibliothécaire

Diplômés	Employeurs
Capacité d'analyse Sens des relations humaines Initiative Ingéniosité Goût de la recherche Goût des responsabilités	Capacité d'analyse Créativité Honnêteté Sens des relations humaines Organisation Ingéniosité Aptitude à la recherche

Ensemble, ces traits de personnalité définissent le bibliothécaire idéal.

Le profil professionnel du bibliothécaire des années 90

Globalement, l'évolution observée de la bibliothéconomie et des sciences de l'information amène à faire trois hypothèses quant au rôle futur du bibliothécaire professionnel.

1. Si l'on croit que les moyens traditionnels d'information (journaux, livres, revues, etc.) disparaîtront avec la généralisation des technologies électroniques et qu'il en résultera la mort de la bibliothèque en tant qu'institution, on prédit de la sorte que l'activité normale du bibliothécaire se situera dans le champ de la communication.

2. Les changements qui interviennent dans les domaines social, économique, culturel et politique sont si rapides qu'aucune prévision ne saurait être exacte. Le bibliothécaire, jouant le rôle d'agent du changement, doit être celui qui peut planifier en fonction de situations spécifiques, réelles et concrètes.

3. Toutefois, comme les technologies nouvelles entrent dans les bibliothèques, l'avenir de la bibliothèque en tant qu'institution paraît assuré.

Quatre conséquences importantes s'ensuivent :

1. l'application des nouvelles technologies de l'information (à l'intérieur ou à l'extérieur de la bibliothèque) devrait être au coeur de l'évolution de la profession. La maîtrise des technologies permet au bibliothécaire de relever les défis de l'ère électronique ;

2. l'interdisciplinarité s'établit à deux niveaux : (a) lors des études réalisées dans des domaines apparentés du savoir afin d'évaluer la situation dans le domaine économique et les autres secteurs où l'information entre en jeu ; (b) dans les travaux entrepris en coopération avec d'autres spécialistes (analystes fonctionnels, spécialistes des télécommunications, administrateurs, etc.), l'implantation des nouvelles technologies étant effectuée ;

3. les pays en développement ont besoin d'être informés des tendances mondiales de la profession. Toutefois, ils doivent d'abord comprendre leurs propres réalités et n'adopter des modèles étrangers qu'après avoir établi un bilan complet de la situation régnant chez eux. L'enseignement, lieu privilégié d'élucidation et de réflexion, peut être le point de départ des recherches ;

4. l'éventail des métiers liés à l'information changera beaucoup avec l'adoption de technologies nouvelles puisque ces technologies ont des incidences révolutionnaires sur l'activité économique. Certaines activités d'information devront être modifiées et d'autres renforcées pour satisfaire les demandes nouvelles. Parmi les activités d'information qui devront être modifiées, on peut citer :

   (a) l'utilisation des ressources ;

   (b) l'application des techniques de gestion et de planification ;

   (c) l'étude et la mise en place en coopération des systèmes et réseaux ;

   (d) les recherches portant sur les sciences de l'information (à multiplier) ;

   (e) les techniques d'indexation, d'analyse et de recherche de l'information (à développer et affiner) ;

(f) l'étude des conditions sociales, économiques, politiques et culturelles régnant dans le pays ; et

(g) la formation des utilisateurs de l'information.

Compte tenu des activités ci-dessus, les fonctions génératrices d'emploi que les bibliothécaires peuvent être préparés à assumer par leur formation théorique et pratique sont notamment les suivantes : (a) recherche et développement des techniques d'information ; (b) création, mise au point et réalisation de nouveaux produits (par exemple, publications électroniques) ; (c) gestion des documents courants ; création de base de données ; analyse et conception de systèmes et services d'information ; (e) marketing de l'information et autres aspects économiques ; (f) recherche spécialisée de l'information.

En conclusion, on peut dire que le bibliothécaire est appelé à être un promoteur du changement dans des domaines tels que les services de consultant, la communication et l'administration où il faut certes beaucoup de "savoir-faire", mais aussi du savoir.

Tâches auxquelles leur formation professionnelle devrait préparer les futurs bibliothécaires

Un bibliothécaire professionnel devrait être capable de s'acquitter des tâches suivantes :

* en tant qu'observateur critique des problèmes sociaux, agissant dans le cadre de processus culturels, le bibliothécaire doit être capable de présenter des solutions concernant les questions éducatives, scientifiques et culturelles, en étant pleinement conscient de l'importance de l'information pour le développement du pays ;

* le bibliothécaire doit être capable d'organiser, d'administrer et d'évaluer l'information ;

* il doit s'appuyer sur l'étude des produits et services d'information du moment pour concevoir de nouveaux produits et services ;

* les bibliothécaires devraient s'employer à faire que l'utilisation de l'information soit un facteur pris en compte dans les plans de développement ;

* les bibliothécaires devraient être capables de participer à la définition des politiques nationales de l'information ;

* les bibliothécaires devraient posséder de bonnes aptitudes à la communication et une volonté affirmée de servir le public, qualités indispensables pour pouvoir aussi bien penser de façon créatrice que travailler en coopération avec d'autres spécialistes ;

* les bibliothécaires doivent se tenir au courant des progrès scientifiques et technologiques enregistrés dans leur profession afin de pouvoir adapter les nouvelles technologies aux systèmes d'information ;

* l'information doit être appréciée à sa juste valeur et reconnue comme objet de connaissance pour la profession ;

* le bibliothécaire doit être informé des réalités sociales. En s'intéressant à la teneur en information de différents domaines, il complétera ses connaissances en matière de recherche, d'administration, de techniques de recompilation, ainsi que d'organisation, de recherche, de diffusion et de méthodes générales de transfert de l'information.

Tâches accomplies par les bibliothécaires dans leur pratique professionnelle

Quand on considère ensemble les éléments du profil théorique et du profil de l'emploi occupé, on est conduit à identifier des tâches nouvelles correspondant à la préparation que les bibliothécaires reçoivent pendant leurs études. On citera notamment celles-ci : administrateur d'une unité d'information, agent d'utilisation de l'information, chercheur et professeur, responsable des microfilms et des archives, chef des services de catalogage et de classification, bibliothécaire chargé des publications en série, analyste et concepteur de systèmes d'information, bibliothécaire chargé du service du public, chef des services techniques, bibliothécaire chargé du choix des ouvrages et des acquisitions, bibliothécaire chargé de la documentation et des recherches bibliographiques, producteur et "vendeur" des biens et services d'information, promoteur culturel, bibliothécaire chargé des références, documentaliste et coordonnateur du groupe.

Les traits de personnalité considérés comme indispensables pour s'acquitter de façon satisfaisante de ces nouvelles fonctions sont les suivants : aptitude à l'analyse, aptitude à l'organisation, facilité de contact et sens des relations humaines, ingéniosité, initiative, goût de la recherche, honnêteté et goût des responsabilités.

Les domaines sur lesquels les employeurs estiment que la préparation universitaire des bibliothécaires devrait insister sont les suivants : automatisation (informatique), archives, administration, services, systèmes et réseaux d'information spécialisé.

Orientation future des systèmes et réseaux d'information dans la pratique professionnelle des bibliothécaires

Compte tenu des tendances futures relevées par les experts, par les diplômés et par les employeurs, il apparaît que l'éducation doit répondre aux besoins cités dans les trois séries de réponses. Plus particulièrement, la priorité devrait être accordée à la formation dans les domaines de l'administration, des archives et des systèmes d'information et dans les domaines des réseaux et des autres technologies nouvelles de traitement de l'information (par exemple, documentation, interrogation des bases de données). Les diplômés doivent être préparés par leur formation à installer et mettre en oeuvre ces technologies modernes sur leur lieu de travail.

Toutefois, tous les groupes interrogés ont parallèlement reconnu la nécessité de multiplier les cours interdisciplinaires qui développent chez l'étudiant les compétences et attitudes favorables à la recherche, et le maximum d'aptitude à l'enseignement et à la pratique professionnelle. En outre, ils ont jugé impérativement nécessaire d'impartir aux futurs bibliothécaires une formation sociale et humaine leur permettant d'oeuvrer à l'amélioration et à la démocratisation de l'information et en leur apportant les connaissances nécessaires pour pouvoir évaluer les conditions socio-économiques régnant dans le pays.

Ce profil professionnel du bibliothécaire étant ainsi défini, on est amené à conclure à la nécessité de revoir de fond en comble, pour permettre l'optimisation de la pratique professionnelle, quatre des principaux aspects du programme d'enseignement de la

bibliothéconomie : l'aspect technique, l'aspect administration, l'aspect recherche et l'aspect humain et social.

S'agissant du premier aspect, la question des services techniques, la formation devrait porter sur les points suivants : catalogage, classification, documentation, indexation, analyse et recherche de l'information, archives, microfilms, informatique, automatisation et télécommunications.

Sur le deuxième point, la formation devrait aborder l'administration des ressources humaines, matérielles et financières, la planification, la formulation et l'évaluation de projets, le travail en coopération et la communication.

En ce qui concerne le troisième aspect, la recherche, il devrait s'agir d'initier les futurs bibliothécaires à la recherche en sciences de l'information qui exige la connaissance d'autres domaines grâce à des cours et à des travaux personnels interdisciplinaires.

Enfin, pour ce qui est du domaine humain et social, les futurs bibliothécaires doivent recevoir la formation nécessaire pour pouvoir observer les problèmes sociaux de façon critique ou analytique, se comporter en agents du changement et en acteurs culturels avisés. L'enseignement humain et social devra inclure des composantes sociologiques, psychologiques, politiques, économiques et culturelles.

REFERENCES

1. BECKER, Joseph. An Information Scientist's View on Evolving Information Technology. Journal of American Society for Information Science. 35 (3), mai 1984, p. 164-169.

2. BORKO, Harold, Predicting Research Needs in Library Science Education. Dans : BORKO, Harold. Targets for Research in Library Education. Chicago, ALA, 1973, p. 200-222.

3. DEPARTMENT OF EDUCATION. Office of Libraries and Learning Technologies. New Directions in Library and Information Science Education. Dans : King Research Newsletter. 1 (mars 1983), 10 p.

4. FILLEY, Richard D. Profile of an I.E. Industrial Engineering. 14 (8) août 1982, p. 34.

5. FOSKETT, D.J. Preliminary Survey of Education and Training Programmes at University Level in Information and Library Science. Paris, UNESCO, 1976, 149 p.

6. GLEAVE, D., C. ANGELL et R. WOOLEVY. Structural Change Within the Information Profession : A Scenario for the 1990's. Aslib Proceedings. 37 (2) février 1985, p. 99-133.

7. Historical Development of Education for Librarianship in the United States. Dans : Education for Librarianship. Chicago, American Library Association, 1949.

8. KRZYS, Richard Andrew. Education for Librarianship in Colombia. Cleveland, Western Reserve University, School of Library Science, 1965, 248 p.

9. KRZYS, Richard Andrew. A History of Education for Librarianship in Colombia. Metuchen, N.J., Scarecrow Press, 1969, 203 p.

10. LANCASTER, F.W. Future Librarianship : Preparing for An Unconventional Career. Wilson Library Bulletin. 57 (9) mai 1983, p. 747-753.

11. MORAN, Barbara B. Academic Libraries and New Technologies. Dans MORAN, Barbara B. Academic Libraries : The Changing Knowledge Centers of Colleges and Universities. Washington, D.C., American Society of Higher Education (ASHE), 1984, p. 5-28.

12. MORAN, Barbara B. Library Collection and Cooperation. Dans : MORAN, Barbara B., Academic Libraries : The Changing Knowledge Centers of College and Universities. Washington, D.C., American Society of Higher Education (ASHE), 1984, p. 66-77.

13. OTTO, Theophil M. The Academic Librarian of the 21st Century : Public Service and Library Education in the Year 2000. Journal of Academic Librarianship. 8 (2) mai 1982, p. 34-88.

14. PARKER, J. Stephen. Planification du Programme d'enseignement et de formation pour 1984-1985 à la lumière de l'expérience acquise. Paris, UNESCO, 1982, 37 p.

15. PLUMMER, M.W. Training for Librarianship. Library Journal. 26 (317) juin 1901.

16. SARACEVIC,Tefko. The Evolutionary and Revolutionary Changes in Information Science Education in the United States. Revista AIBDA. 6 (2) juillet-décembre 1985, p. 75-91.

17. SCHUR, Herbert. Activités passées, activités en cours et activités prévues dans le domaine de la formation théorique et pratique. Paris, UNESCO, 1980, 59 p.

18. UNESCO. Liste des documents et publications du Programme général d'information et UNISIST. 1977-1983. Paris, UNESCO, 1985, 196 p.

19. WILSON, T.D. Guidelines for Developing and Implementing a National Plan for Training and Education in Information Use : Final Draft. Paris, UNESCO, 1978, 84 p.

20. WILLIAMS, Robert V. et Martha Jane R. Zachert. Specialization in Library Education : A Review of the Trends and Issues. Journal of Education for Library and Information Science. 26 (4) printemps 1986, p. 215-232.

21. WILLIAMS, C.C. Training for Library Services. New York, Carnegie Corporation, 1923.

ENQUETE SUR LES BIBLIOTHECAIRES DIPLOMES DE L'UNIVERSITE HEBRAIQUE, 1957-1984

par

par Bluma C. PERITZ
Ecole supérieure de bibliothéconomie et d'archivistique
de Jérusalem (Israël)

et Tamar SHAGAM (CERBU)
Bibliothèque principale de l'Université
de Tel Aviv (Israël)

Introduction

La fondation de l'Ecole supérieure de bibliothécaires de l'Université hébraïque en 1956 marque les débuts de l'enseignement de la bibliothéconomie au niveau universitaire en Israël. Trente ans plus tard, en 1986 on a procédé à une enquête auprès des anciens élèves diplômés de cet établissement. L'objectif était double : premièrement, savoir quelles étaient les activités confiées aux bibliothécaires diplômés de l'école et, deuxièmement, se faire une idée de l'opinion de ce groupe professionnel à l'égard de la formation continue et de leur besoin en la matière. Les données obtenues grâce à cette enquête ouvrent des horizons intéressants sur le plan des politiques à suivre, comme nous le verrons plus loin. Pour mieux situer l'enquête dans son contexte, il est toutefois nécessaire de commencer par quelques aperçus généraux sur l'Etat d'Israël et son système d'enseignement universitaire.

Aperçus généraux sur Israël et son système d'enseignement

A la fin de 1986, Israël comptait 4.331.000 habitants dont 3.561.000 juifs, 595.000 musulmans, 101.000 chrétiens et 74.000 druzes. Le pays est très urbanisé, 90 % de la population vit dans des agglomérations de plus de 2.000 habitants. La croissance démographique, qui a connu par le passé des taux très élevés, du fait notamment de l'immigration juive, s'est aujourd'hui ralentie et ne dépasse pas 2 % par an.

L'hébreu est la langue officielle du pays, mais la loi impose la rédaction en trois langues : hébreu, anglais et arabe de toutes les publications gouvernementales des panneaux de signalisation.

Si l'on s'en tient à la plupart des indicateurs sociaux, démographiques et économiques, Israël figure parmi les pays les plus développés. L'espérance de vie y est relativement élevée ainsi que le revenu par habitant. Mais Israël se distingue des pays occidentaux développés par le fait que sa population est généralement plus jeune, avec un taux de fécondité relativement élevé. Le niveau d'éducation de la population s'élève nettement à mesure que l'on passe des cohortes d'âge plus âgées aux plus jeunes.

A titre d'exemple, les statistiques concernant la durée moyenne de la scolarité s'établissaient comme suit à l'époque du recensement de 1983 :

	%
Jusqu'à 10 années de scolarité	31,3
de 11 à 12 années	35,2
de 13 à 15 années	18,6
16 années et plus	14,9

Ce qui signifie que plus des deux tiers de la population ont fait plus de 10 années d'études.

Le nombre des inscrits à l'université en Israël est relativement élevé : 67.160 étudiants, soit 1,6 % de la population, auquel il faut ajouter 34.000 étudiants inscrits dans des cours d'enseignement postsecondaire ou semi-universitaire, ce qui porte le total à 2,3 %. Au cours de l'année universitaire 1985/86, 12.000 personnes ont obtenu un diplôme de l'université dont 26 % étaient des diplômes de 3e cycle (graduate degrees) ou des diplômes professionnalisés (diplomas). Il ressort d'une vaste enquête effectuée en 1984 qu'Israël compte 206.000 diplômés de l'université, soit 5 % de la population.

Les livres, la lecture et les bibliothèques en Israël

En 1984/85, on a publié en Israël 4.161 ouvrages (dont 2.214 titres inédits), soit l'équivalent d'un titre pour 1.000 personnes. On dénombrait la même année 911 périodiques (dont les deux tiers en hébreu) et 21 quotidiens. D'après une enquête récente (1986/87) sur la lecture, 49 % de la population âgée de plus de 14 ans lit au moins un livre par mois, 16,5 % lisent au moins trois livres, et 82 % lisent au moins un journal par semaine.

Le pays est desservi par un réseau de 983 bibliothèques publiques (y compris les antennes locales et les bibliobus) qui comptent 973.000 lecteurs inscrits, auxquelles il faut ajouter 1.552 bibliothèques scolaires. Il existe en outre 400 bibliothèques et centres d'information spécialisés, sept bibliothèques universitaires (4.700.000 volumes) reliées par un réseau informatisé et, bien entendu, la Bibliothèque nationale, riche de deux millions de volumes.

Les bibliothèques des kibboutz (exploitations agricoles collectives) méritent une mention particulière. Ces établissements qui comptent une population de 126.000 personnes (soit 3,5 % de la population du pays) sont desservis par des bibliothèques qui comptent plus de deux millions de livres. Le nombre de volumes disponibles par rapport à la population totale et le nombre moyen de livres lus par personne y sont ainsi parmi les plus élevés du monde[1].

La formation des bibliothécaires

Il existe actuellement en Israël diverses institutions qui dispensent une formation professionnelle aux bibliothécaires et spécialistes de l'information à trois différents niveaux. La situation est suivie en permanence par les autorités et en 1986 le Ministère de l'éducation et de la culture a créé un conseil consultatif chargé de la formation professionnelle des bibliothécaires de bibliothèques publiques et scolaires.

---

1 Les statistiques que nous venons de citer sont tirées essentiellement de la publication du Bureau central des statistiques. Statistical Abstract of Israel, 1987, n° 38, Jérusalem (Israël), 1987. Le lecteur peut également consulter Hoffman-Pfeffer, C. The Emergence of a Multiple Library System as a Result of Needs in Rural Israel : A Case Study 1975-1985. Libri. 37 (1) 1987 ; p. 38 à 51.

Il existe trois écoles de bibliothécaires de niveau universitaire. Créée en 1956, l'Ecole supérieure de bibliothéconomie et d'archivistique de l'Université hébraïque de Jérusalem a adopté le modèle américain d'enseignement professionnel et dispense un diplôme de deuxième cycle, un mastère en bibliothéconomie et depuis peu un doctorat dans certaines spécialités. C'est le seul établissement spécialisé du pays qui prépare au mastère et au doctorat.

La Faculté des sciences humaines de l'Université d'Haïfa délivre depuis 1972 un diplôme professionnalisé et a mis en place en 1986 une filière spécialisée intégrée à la préparation d'un diplôme de deuxième cycle (B.A.) d'études générales, non sanctionnée par un diplôme professionnalisé.

L'Université Bar-Ilan (seule université orthodoxe du pays) a inauguré en 1973, dans le cadre de sa Faculté des sciences humaines, un cursus de formation sanctionné par un diplôme de deuxième cycle équivalant à celui des autres établissements et un cursus de formation de bibliothécaires en tant qu'option du premier cycle de l'enseignement supérieur.

Au cours des années 1980, les responsables de la profession ont pris conscience des lacunes de la formation non universitaire datant du début des années 60 et de la nécessité de dispenser une formation plus solide au personnel des bibliothèques publiques et scolaires.

Le conseil des bibliothèques publiques du Ministère de l'éducation a donc entrepris de refondre cet enseignement sur le modèle du cursus de formation des enseignants du primaire. Le premier programme de ce type, sanctionné par un diplôme de bibliothécaire certifié, est dispensé depuis 1976 par l'Institut Oranim (affilié à l'Institut des sciences de l'éducation de l'Université d'Haïfa).

Plusieurs autres établissements, dont certaines écoles de formation des maîtres, se sont inspirés de ce modèle pour créer des cursus similaires. La tendance est à situer autant que possible cette formation des personnels techniques des bibliothèques au sein d'établissements de premier cycle, notamment les instituts de technologie.

Les bibliothèques des kibboutz organisent leurs propres formations qui s'adressent à des groupes, les enseignements étant assurés par des bibliothécaires chevronnés.

Enquête sur les diplômés : Population et méthodes

Avant d'examiner les résultats de l'enquête sur les diplômés[1], nous voudrions préciser que cette enquête ne porte que sur les diplômés d'un seul établissement de formation. Il convient donc de rappeler qu'il existe en Israël deux autres établissements de formation spécialisée et que bon nombre de bibliothécaires en poste dans le pays sont diplômés d'établissements étrangers.

La population étudiée était constituée par "la totalité des diplômés de l'Ecole supérieure de bibliothéconomie et d'archivistique exerçant en Israël le métier de bibliothécaire". Les diplômés de cet établissement n'exerçant pas en qualité de bibliothécaire - par exemple les archivistes ou enseignants de bibliothéconomie - sont donc exclus du champ de l'enquête. La méthode utilisée a été l'envoi par la poste d'un questionnaire relativement détaillé à tous les

1 Shagam (CERBU), Tamar. A Survey of Library and Information Science Gradutates between the Years 1956-1984 : Population Description and Attitudes Towards Continuing Education. Jérusalem, Université hébraïque, 1987. Mémoire de diplôme de troisième cycle (Master).

anciens élèves diplômés, après qu'un maximum de recherches aient été faites pour mettre le fichier d'adresses à jour. De nombreux rappels par téléphone ont permis d'obtenir un taux de non-réponse aussi faible que possible. Le bilan de ce travail figure au tableau 1 ci-après :

Tableau 1 : Nombre des diplômés, population cible et population touchée

Nombre total des diplômés		**660**
Dont :	Retraités	53
	Vivant à l'étranger	75
	Décédés	18
	N'exerçant pas le métier de bibliothécaires	83
Population cible		**432**
Dont :	Adresse inconnue	42
	N'ont pas répondu	95
Questionnaires complétés		**295**

On voit que deux tiers seulement des 660 diplômés entrent dans la définition de la population étudiée. A première vue, le pourcentage des non-réponses (42 + 95 = 137 personnes) peut paraître élevé, puisqu'il représente 32 % du groupe cible. Mais comme il est vraisemblable que bon nombre des intéressés ont pris leur retraite, n'exercent plus la même profession ou résident à l'étranger, le taux effectif de non-réponses est sans doute plus faible que celui qui ressort du tableau 1.

Les résultats de cette enquête sont présentés en deux parties, la première concernant les caractéristiques générales du groupe cible et l'autre les attitudes des diplômés en ce qui concerne la formation professionnelle continue : conscience du problème, besoins exprimés, modalités préférées et intérêt manifesté.

Résultats

La répartition des diplômés en fonction des types d'établissement où ils travaillent est assez inattendue.

Tableau 2 : Répartition des bibliothécaires par type de bibliothèque (%)

Type de bibliothèque	Pourcentage
Universitaires	63,5
Spécialisées (dont centres d'information)	23,5
Publiques	8,5
Scolaires	4,4
Total	**100,0**

Près des deux tiers des diplômés travaillent dans des bibliothèques universitaires contre 13 % seulement dans des bibliothèques publiques ou scolaires. Moins d'un quart travaillent dans une bibliothèque ou un centre d'information spécialisé.

Il faut dire que la création du diplôme de bibliothécaire a coïncidé en Israël avec une période de développement rapide des universités, à la fin des années 50 et dans les années 60. D'où une forte demande de bibliothécaires professionnels de la part des universités, à laquelle l'école a été en mesure de répondre. Par contre, le réseau plus ancien des bibliothèques publiques, qui a connu un développement moins rapide, se contentait en général d'employer jusqu'à une période récente des personnels techniques ne possédant pas de diplôme de bibliothécaire.

Les fonctions dont s'acquittent les diplômés de notre échantillon répondent pour l'essentiel au modèle traditionnel. L'informatique documentaire demeure une activité encore inhabituelle, même si la situation a évolué au cours des deux dernières années. Le pourcentage élevé de bibliothécaires "polyvalents" traduit le nombre relativement important de petites bibliothèques, de bibliothèques publiques et spécialisées et de bibliothèques de départements universitaires.

Tableau 3 : Principales fonctions exercées dans la bibliothèque (%)

Fonction principale	Pourcentage
Accueil des lecteurs	20,8
Catalogage, classification	17,1
Administration	18,1
Acquisitions	5,5
Informatique documentaire	2,7
Indexage	4,1
Activités multiples	29,4
Autre	2,4
Total	**100,0**

Les femmes représentent plus de 77 % de notre échantillon. A cet égard, Israël n'est guère différent des autres pays. Ajoutons, ce qui n'est guère surprenant, que près de la moitié d'entre elles (44 %) sont employées à temps partiel. La possibilité de travailler à temps partiel constitue l'un des avantages de la profession de bibliothécaire en Israël. Quant aux hommes, presque tous travaillent à plein temps. D'après une analyse croisée qui ne figure pas ici, la proportion d'hommes exerçant des fonctions administratives est beaucoup plus forte que celle des femmes (29 % contre 15 %) alors que pour la fonction accueil des lecteurs c'est l'inverse qui est vrai (24 % chez les femmes contre 9 % chez les hommes). Cela non plus ne semble pas être spécifique à Israël.

Tableau 4 : Classification des bibliothécaires par sexe et temps de travail

Horaire	Hommes		Femmes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plein temps (100 %)	57	87,7	129	56,3	186	63,3
75 %	3	4,6	49	21,4	52	17,7
Mi-temps	5	7,7	51	22,3	56	19,0
Total	**65**	**100,0**	**229**	**100,0**	**294**	**100,0**

Comme il fallait s'y attendre, bon nombre de nos bibliothécaires ont fait des études littéraires. On compte aussi beaucoup de sociologues ; et quelques enseignants. Les scientifiques de notre échantillon sont essentiellement des diplômés de chimie et de biologie, secteurs où les perspectives d'emploi sont relativement bouchées.

Tableau 5 : Formation initiale préalable des bibliothécaires en pourcentage

Etudes poursuivies	Pourcentage
Lettres	79,4
Sciences sociales	10,6
Sciences	7,8
Droit	1,8
Divers	0,4
Total	**100,0**

Si 76 % de nos futurs diplômés sont entrés à l'école à l'issue d'un deuxième cycle (avec le "Bachelor degree"), plus de 22 % avaient déjà un diplôme de troisième cycle (Graduate degree). L'un des avantages du système israélien est de permettre aux étudiants titulaires d'un graduate diploma de changer de filière et de faire une formation de bibliothécaire sans devoir parcourir à nouveau le cursus universitaire de Master.

Tableau 6 : Niveau de formation des bibliothécaires (en pourcentage)

Niveaux	Pourcentage
Deuxième cycle (Bachelor)	76,4
Troisième cycle (Master)	16,1
Doctorat	6,2
Autre	1,4
Total	**100,0**

Plus de 71 % de nos diplômés ont dépassé l'âge de 40 ans. Bien qu'il soit difficile d'obtenir des données vraiment comparables, on a l'impression que ce pourcentage de plus de 40 ans est beaucoup plus élevé que dans d'autres pays[1]. Rares sont dans notre échantillon les bibliothécaires âgés de moins de 30 ans, sans doute parce que très peu de gens s'orientent vers cette profession aussitôt après la licence ou la maîtrise.

Tableau 7 : Répartition des bibliothécaires par âge

Age	Pourcentage
25-29	1,7
30-39	27,1
40-49	50,9
50+	20,3
Total	**100,0**

Le temps moyen écoulé depuis l'obtention du diplôme est de 14 ans. Il faut savoir que l'ancienneté effective des personnes de notre échantillon est souvent plus longue, beaucoup de nos diplômés ayant déjà exercé la profession de bibliothécaire avec le statut de personnel non scientifique avant de s'inscrire à l'Ecole supérieure de bibliothéconomie.

Tableau 8 : Temps moyen écoulé depuis l'obtention du diplôme (en pourcentage)

Années écoulées depuis l'obtention du diplôme	Pourcentage
0-4	7,9
5-9	17,8
10-14	30,8
15-19	27,4
20-24	11,6
25+	4,5
Total	**100,0**

Passons maintenant au deuxième volet de notre enquête, le problème de la formation professionnelle continue (FPC). On constate que 91,4 % des diplômés pensent que la FPC est importante et que 82,2 % la jugent indispensable dans leur profession. Par contre, 48,6 % s'inquiètent du risque de "surqualification". Dans l'ensemble, 45,5 % des diplômés jugent la FPC importante et nécessaire mais n'expriment pas cette crainte de "surqualification". On pourrait en conclure que la profession est particulièrement consciente de l'intérêt de la FPC.

---

1 Voir à titre d'exemple Hegg, J. Continuing Education : A Profile of the Academic Librarian Participation. Journal of Library Administration, 6(1), 1985, p. 45-63.

Quand on les interroge sur le type de FPC qu'ils souhaitent, nos bibliothécaires manifestent un désir de s'initier à l'utilisation des technologies modernes : plus de 75 % éprouvent le besoin d'une formation générale en informatique et 58 % d'une formation en informatique documentaire. Viennent ensuite le travail sur les documents audiovisuels, qui n'intéresse cependant que 22 % des personnes de l'échantillon. Les techniques de gestion et d'administration, l'analyse de système et la gestion du personnel sont mentionnées par environ 21 % des personnes interrogées. L'éducation des lecteurs n'est mentionnée que dans 16 % des cas, ce qui peut sembler étonnant quand on a fréquenté les bibliothèques israéliennes.

Tableau 9 : Nature de la formation professionnelle continue (FPC) souhaitée en pourcentage

Domaines	Besoin ressenti	Besoin non ressenti	Total
Informatique générale	75,2	24,8	100,0
Préformatique documentaire	57,7	42,3	100,0
Documents audiovisuels	22,0	78,0	100,0
Analyse de système	21,3	78,7	100,0
Gestion du personnel	20,6	79,4	100,0
Education des lecteurs	15,6	84,4	100,0
Autres	12,6	87,4	100,0

Les modalités de FPC préférées sont les stages intensifs (74 %) suivis de près par les visites organisées (60 %). Près de la moitié de l'échantillon (49 %) estime que les conférences et réunions sont des moyens efficaces de formation professionnelle continue.

Tableau 10 : Préférences (en pourcentage) pour un type particulier de formation professionnelle continue (FPC)

Type de formation en pourcentage	
Stages intensifs	74,2
Visites organisées	59,8
Conférences, réunions	48,8
Formation en cours d'emploi	36,4
Autre	37,5

Qui devrait prendre en charge les activités de FPC ? La réponse à cette question peut étonner car viennent en premier presque à égalité - autour de 71 % - les associations professionnelles et les écoles de bibliothécaires, les employeurs n'étant mentionnés que dans à peine 49 % des réponses.

Tableau 11 : Qui doit être responsable de la formation professionnelle continue (FPC) (%)

Organisme responsable	Pourcentage
Associations professionnelles	71,3
Ecoles spécialisées	70,8
Employeurs	48,6

On reviendra plus tard au cours de ce séminaire sur les conséquences, dans la pratique, de ce fait.

Discussion

Cette photographie de groupe des diplômés de notre école de bibliothécaires amène à se poser plusieurs questions concernant la planification et la gestion de la main-d'oeuvre dans notre profession. La première de ces questions a trait à l'impact de la crise économique actuelle, qui risque malheureusement de se traduire par des suppressions de postes scientifiques dans les bibliothèques universitaires. L'âge moyen relativement élevé de nos bibliothécaires devrait permettre de résoudre ce problème par des départs à la retraite, sans vraiment créer de chômage. Il ne reste pas moins que les bibliothèques universitaires ont toute chance d'offrir moins de débouchés à nos diplômés à l'avenir.

En même temps, le développement de l'économie israélienne et en particulier du secteur des technologies de pointe suscite une demande croissante de bibliothécaires diplômés dans les bibliothèques et les centres d'information spécialisés. D'ailleurs, le pourcentage relativement faible de diplômés travaillant actuellement dans ces établissements fait figure d'anachronisme. Bien entendu, il faudra adapter en conséquence la formation dispensée dans nos écoles.

On ne saurait se baser uniquement sur une enquête portant sur les diplômés de l'Ecole de bibliothéconomie de Jérusalem pour apprécier pleinement la situation en ce qui concerne les bibliothèques publiques et scolaires. En principe, les programmes de formation de bibliothécaires de l'Université d'Haïfa ont été conçus pour former essentiellement du personnel pour les bibliothèques publiques et scolaires. Savoir si les diplômés de cette université ont trouvé effectivement un emploi dans ce secteur nécessite une autre enquête, laquelle est d'ailleurs en cours. Il faut dire que les salaires peu élevés offerts dans les bibliothèques publiques, du fait qu'y travaille traditionnellement du personnel sans formation spécialisée ni diplôme universitaire, dissuade bon nombre de jeunes diplômés de s'orienter vers cette filière, malgré le nombre élevé des postes vacants. Le fait que nos diplômés se voient confier surtout des tâches "traditionnelles" ne les prépare pas nécessairement à ce qu'on exigera d'eux à l'avenir. S'il va falloir s'attacher désormais à former plutôt des bibliothécaires pour les bibliothèques ou centres d'information spécialisés que pour la filière universitaire, il va falloir aussi s'orienter vers l'enseignement des technologies modernes de l'information.

Notre établissement est bien conscient de la nécessité d'un tel changement de cap. D'ailleurs, notre programme de développement pour les années 90 privilégie les sciences de l'information, les aspects économiques de l'information ainsi que l'étude des besoins des usagers et les techniques de communication. Le fait qu'une grande majorité de nos étudiants ont reçu une formation en lettres ou en sciences humaines est un défi pédagogique supplémentaire pour

nos enseignants. Le système instauré voici quelques années qui veut que chaque étudiant suive une filière spécialisée dès la deuxième année telle que sciences de l'information, gestion, études sociales, etc., devrait permettre également de mieux cadrer les études en vue d'une qualification professionnelle plus pointue.

La nécessité de s'adapter aux exigences de l'ère informatique transparaît dans les réponses concernant la formation continue puisque l'initiation à l'informatique en général et à l'informatique documentaire sont mentionnées en priorité. Il est intéressant de constater que la majorité des sondés estiment que la responsabilité de la formation professionnelle continue doit incomber aux écoles de bibliothécaires ou à leurs associations professionnelles. Pour sa part, notre établissement s'est doté depuis quelques années déjà d'un département très actif de formation professionnelle continue. A plusieurs reprises, ce département a proposé des cours sur mesure répondant à des demandes spécifiques d'employeurs (citons à titre d'exemple un cours sur la direction des bibliothèques publiques à la demande de la division des bibliothèques et centres d'information du Ministère de l'éducation).

Pour le moment, le marché de la main-d'oeuvre dans le secteur se caractérise encore semble-t-il par une relative pénurie de personnel qualifié. Les bibliothécaires qui perdent leur emploi pour une raison ou pour une autre n'ont aucun mal à en trouver un autre, que ce soit avant l'âge de la retraite ou même après. En outre, des spécialistes d'autres domaines où il n'y a pas assez de débouchés (comme la chimie ou la biologie) se reconvertissent dans l'information, de leur propre initiative, ou au titre de formations rémunérées d'un an, prises en charge par le Ministère du travail et des affaires sociales (dans le cadre d'un programme spécial de l'Université Bar-Ilan). Il faut espérer en tout cas qu'en suivant de près l'évolution des besoins très fluctuants de main-d'oeuvre dans ce secteur et en faisant appel à des techniques à la fois souples et novatrices de planification de l'éducation - aussi bien pour nos programmes sanctionnés par des diplômes que pour la formation professionnelle continue -, on réussira à éviter un excédent de diplômés dans notre discipline.

Les exercices de prospective systématique sont certainement la condition première d'une bonne planification des besoins en main-d'oeuvre. L'enquête dont nous venons de rendre compte ne tend nullement à se substituer à cet exercice. Nous avons simplement voulu montrer comment, dans un petit pays où il n'existe pas de mécanisme de planification systématique, une enquête au cadre aussi restreint pouvait fournir des indications suffisantes pour infléchir la politique d'une école de formation de bibliothécaires.

CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI ET AMENAGEMENT DES PROGRAMMES

par

F.E. WOOD
Department of Information Studies
University of Sheffield
Sheffield (Royaume-Uni)

Introduction

La première partie du présent document s'inspire de trois enquêtes (Hulme et Wilson (1988), Wood, Richardson et Schur (1987), et Loughridge et Sutton (en cours d'impression)) sur les caractéristiques des emplois occupés par les ex-étudiants à l'issue des cursus de troisième cycle du Department of Information Studies (Département des sciences de l'information) de l'Université de Sheffield. Ces trois enseignements sont sanctionnés par un M.A. de bibliothéconomie, un M.Sc. de sciences de l'information et un M.Sc./M.A. de sciences de l'information (option sciences sociales)[1] - qui correspondent à un premier diplôme professionnel en bibliothéconomie ou en sciences de l'information. Ont été exclus du champ de ces enquêtes les titulaires du Mature Entry Master's degree conçu pour les personnes ayant déjà un titre en bibliothéconomie ou en sciences de l'information et une solide expérience professionnelle.

Les résultats de ces enquêtes ont été comparés à ceux d'études antérieures menées par le Département sur les caractéristiques de l'emploi de nos diplômés depuis 1965 : Wood (1975) ; Wood (1981) ; Roberts et Bull (1983) ; et Roberts (1973). On étudiera plus loin certains points sur lesquels portent ces comparaisons.

Les enquêtes nous aident à planifier et analyser régulièrement nos enseignements car elles donnent des indications sur les tendances de l'emploi et sur ce que nos anciens élèves pensent des enseignements une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme. Bien que nous réexaminions les programmes pendant l'année, la façon dont le contenu de l'enseignement a été perçu risque d'évoluer selon que les personnes interrogées voient, ou ne voient pas, une adéquation entre les études qu'ils ont faites et leur activité professionnelle du moment. Ces enquêtes ont fourni au Département des sciences de l'information de l'Université de Sheffield des renseignements plus intéressants que ceux réunis par White (1986) et utilisés par le Transbinary Group (1986) pour ses recherches sur l'enseignement de la bibliothéconomie et des sciences de l'information au Royaume-Uni. Dans l'ensemble, les conclusions des enquêtes de Sheffield sont beaucoup plus encourageantes que celles de White (1986), établies à partir d'un petit échantillon d'anciens élèves de 12 des 17 écoles de bibliothéconomie du Royaume-Uni ayant obtenu leur diplôme en 1978 (soit 117 étudiants sur un total d'un millier environ qui obtiennent leur diplôme chaque année), et pour lesquelles de surcroît le taux de réponse avait été assez bas (47 %).

---

1 L'appellation "M.A." de sciences de l'information (options sciences sociales) a été changée pendant la période examinée par Hulme et Wilson (1988) en "M.Sc." de sciences de l'information (option sciences sociales). Cet enseignement sera remplacé à partir d'octobre 1988 par un "M.Sc." de gestion de l'information.

Toutes les enquêtes de Sheffield ont été effectuées au moyen de l'envoi de questionnaires par la poste à tous les étudiants ayant obtenu leur diplôme pendant les périodes considérées. Le tableau 1 donne des précisions sur chacune des trois études les plus récentes.

Tableau 1 : Enquêtes

	M.Sc.	M.A.	M.A./M.Sc. (option sciences sociales)
Année d'obtention du diplôme :	79-85	79-85	81-84
Nombre d'années	7	7	4
Nombre de réponses	95	105	46
Nombre d'étudiants étrangers	11	...	3
Taux de réponse	91 %	56 %	84 %

On peut voir que l'enquête sur les étudiants de M.A./M.Sc. n'a pas porté sur la même période que les autres. Les deux enquêtes sur les sciences de l'information ont obtenu un taux de réponse élevé, contrairement à celle sur la bibliothéconomie, ce qui a rendu les conclusions relatives à cet enseignement plus difficiles à tirer. Malgré de profondes similitudes, les questionnaires utilisés présentaient quelques différences qui ont été dans certains cas mentionnées. Tous les étudiants en M.Sc. de sciences de l'information avaient déjà un diplôme de deuxième cycle en sciences sociales et les étudiants en M.A. de bibliothéconomie avaient pour la plupart un premier diplôme de lettres ou de sciences humaines.

Premier emploi

Le tableau 2, qui reprend la même classification que celle utilisée par la University Grants Commission (UGC) pour les diplômés de l'enseignement supérieur scientifique ayant fait leurs études au Royaume-Uni, fait apparaître le premier emploi de nos diplômés. Il convient de noter que cette classification n'a pas été utilisée dans le questionnaire sur les M.A., si bien qu'il n'est pas possible de donner des informations complètes pour cet enseignement, mais il est tout à fait clair que les trois catégories de diplômés constituent des populations différentes du point de vue de l'emploi.

Tableau 2 : Premier emploi

	M.Sc.	M.A.	M.A./M.Sc. (option sciences sociales)
	(n=105)	(n=105)	(n=46)
Industrie et commerce	44 %	2 %	13 %
Fonction publique nationale ou territoriale	15 %	50 %**	26 %
Universités/Ecoles polytechniques	13 %	22 %++	7 %
Etablissements universitaires de premier cycle		13 %	6 %

Retour à leur poste au Royaume-Uni	2 %	n.d.	2 %
Autre emploi dans le pays	7 %	11 %	11 %
Recherche/Etudes universitaires approfondies	9 %	n.d.	21 %
Emploi à l'étranger	1 %	n.d.	4 %
Retour au pays de diplômés étrangers	8 %	n.d.	7 %
Situation sans emploi non connue, provisoire	2 %	n.d.	1 %

* Industrie, dans presque tous les cas
** Bibliothèques publiques principalement
\+ Commerce, dans presque tout les cas
++ Bibliothèques universitaires principalement
n.d. (information non disponible)

A l'exception de deux d'entre eux, les 46 titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information entrés dans le secteur "industrie et commerce" se sont dirigés vers l'industrie, et plus particulièrement vers le secteur pharmaceutique et les autres branches de l'industrie chimique. On ignore dans quel type d'entreprise les deux autres diplômés ont trouvé un emploi. Sur les 13 % de titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information (option sciences sociales) entrés dans le secteur "industrie et commerce", presque tous ont trouvé un emploi dans le commerce. Rares sont les titulaires d'un M.A. de bibliothéconomie qui ont trouvé un emploi dans ce secteur.

Le secteur "fonction publique nationale et territoriale" a accueilli pour leur premier emploi la moitié des titulaires d'un M.A. de bibliothéconomie car une grande partie d'entre eux sont entrés dans des bibliothèques publiques. Les 15 % de titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information ayant eu accès à cette catégorie d'emploi se sont principalement dirigés vers les secteurs scientifiques de la fonction publique ou vers d'autres organisations scientifiques publiques ; une seule personne (1 %) a trouvé un emploi dans une bibliothèque publique. Quelques titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information (option sciences sociales) ont trouvé un emploi dans une bibliothèque publique, mais plus nombreux sont ceux qui sont entrés dans un service d'information d'une collectivité locale ou d'une autre administration publique.

Sur les 22 % de titulaires d'un M.A. de bibliothéconomie (23 personnes) qui ont fait leurs débuts dans le secteur "universités et écoles polytechniques", tous sauf quatre ont trouvé un emploi dans une bibliothèque universitaire. Les quatre en question ont obtenu un poste de maître de conférences (en bibliothéconomie et sciences de l'information pour deux d'entre eux). Parmi les titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information ayant débuté dans ce secteur, rares sont ceux qui ont obtenu un emploi de bibliothécaire universitaire. Ils ont trouvé des emplois variés - conseiller de programmation (en services informatiques), responsable de l'automatisation des bibliothèques, responsable des relations professionnelles, maître de conférences et attaché de recherche (les chercheurs rémunérés par des établissements universitaires étant rangés dans cette catégorie et non dans celle de la recherche et des études universitaires approfondies).

Le nombre de titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information (option sciences sociales) qui se sont orientés vers le secteur de la recherche et des études universitaires approfondies s'est considérablement accru en un an (cinq diplômés sur dix dans la recherche en 1981-1982). La probabilité demeure de voir chaque année un certain nombre de titulaires de ce diplôme entreprendre des recherches en vue de l'obtention d'un titre de niveau supérieur.

Les chiffres figurant dans la rubrique "situation non connue, provisoire ou sans emploi" pour les deux enseignements analysés de ce point de vue sont très faibles et nos propres constatations confirment qu'il en va de même pour tous les enseignements.

Premier emploi : comparaison avec des enquêtes antérieures réalisées par l'Université de Sheffield

Les différences les plus frappantes entre le premier emploi des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information ayant obtenu leur diplôme entre 1965 et 1973 (Wood, 1975) et ceux qui sont mentionnés dans la dernière enquête portent sur l'augmentation du pourcentage de diplômés entrés dans le secteur de l'industrie et du commerce : il est passé de 30 % à 44 % ; en revanche, pour ceux qui ont débuté dans le secteur des universités et écoles polytechniques (intitulé dans l'enquête précédente "universités", "instituts supérieur de technologie et enseignement postsecondaire"), il est tombé de 37 % à 13 %. C'est une évolution qu'on avait déjà observée lors de l'enquête sur les diplômés des années 1974 à 1978 (Wood, 1981) dont 33 % avaient intégré le secteur de l'industrie et du commerce et 22 % celui des universités, écoles polytechniques et centres d'enseignement supérieur de premier cycle.

Ces différences sont peut-être imputables à la diminution, pour des raisons financières, du nombre de postes dans les bibliothèques universitaires, à d'autres préférences chez les titulaires d'un M.Sc., aux changements intervenus dans les programmes de troisième cycle (M.Sc.) de sciences de l'information, et à l'augmentation du nombre de postes de spécialistes de l'information dans les entreprises. Autre changement : la diminution du nombre des personnes bénéficiant d'un congé d'études, qui sont passées de neuf dans l'enquête précédente à deux dans la dernière enquête, ce qui reflète peut-être une détérioration de la situation financière de certaines administrations.

Premier poste

Le tableau 3 montre que presque tous les diplômés, quel que soit l'enseignement suivi, ont trouvé leur premier emploi dans le secteur que l'on qualifiera globalement de secteur de la bibliothéconomie et de l'information. La distinction entre bibliothéconomie et information est difficile à établir. Toutefois, si l'on s'en tient à l'appellation des emplois, il semble que presque tous les titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information et la majorité des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information (option sciences sociales) ont trouvé un emploi en information (contre 28 % qui ont obtenu un emploi en bibliothéconomie ; les 22 % qui ont choisi la recherche n'ont pas été inclus). La quasi-totalité des titulaires d'un M.A. de bibliothéconomie ont trouvé un emploi dans leur branche.

Tableau 3 : Premier emploi et emploi actuel

	M.Sc.		M.A.		M.A./M.Sc. (option sciences sociales)	
	Premier emploi (105)	Emploi actuel (100)	Premier emploi (105)	Emploi actuel (105)	Premier emploi (46)	Emploi actuel (46)
Bibliothéconomie /information	94 %	71 %	96 %	84 %	90 %	80 %
Autre	6 %	22 %@	4 %	12 %	9 %	9 %
Sans emploi	...	7 %	...	3 %	...	7 %

* Presque exclusivement des emplois en information
\+ Presque exclusivement des emplois en bibliothéconomie
@ 11 % dans l'informatique

Les résultats concernant l'option "sciences sociales" sont comparables à ceux de l'enquête précédente (Roberts et Bull, 1983) selon laquelle 56 % des diplômés avaient trouvé un emploi dans une bibliothèque et 44 % dans d'autres branches de l'information.

Emploi actuel

Si le premier emploi s'obtient presque toujours dans le domaine de la bibliothéconomie et de l'information en général, on observe que les titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information et d'un M.A. de bibliothéconomie ont tendance à se tourner vers des emplois en marge de ce secteur très étendu (certains diplômés le définissent du reste en des termes très généraux puisqu'ils y font entrer, par exemple, les emplois de programmeur et d'analyste fonctionnel, de chargé de recherche [système électronique d'information], de programmeur de bibliothèque, de responsable informatique [bibliothèques universitaires], et de gestionnaire de systèmes informatiques), comme le montre le tableau 3.

Parmi les titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information, la catégorie "autre" inclut 11 % de diplômés qui travaillent dans l'informatique. Le pourcentage restant regroupe des activités ayant un rapport plus indirect avec l'information, par exemple, l'édition ou l'inscription des médicaments. Une étude des intitulés et des définitions des emplois a montré que 31 % des diplômés de Sheffield ayant un M.Sc. de sciences de l'information travaillaient en marge du "secteur traditionnel de l'information", et occupaient surtout des postes en rapport avec la technologie de l'information, contre 20 % dans l'échantillon étudié par White (1986) et ce, plus longtemps après l'obtention du diplôme, ce qui contredit l'affirmation selon laquelle "en règle générale, le passage du secteur traditionnel aux nouveaux secteurs d'activité est presque inexistant" (White, 1986).

Les personnes n'occupant pas d'emploi rémunéré étaient pour la plupart des personnes restant au foyer.

Mobilité

Les étudiants inscrits dans notre Département viennent de tout le pays et de l'étranger ; il n'y a pas de prédominance locale. Un tiers environ des diplômés sur lesquels l'enquête a porté avaient trouvé un emploi à Londres ou dans le sud-est de l'Angleterre.

Les titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information et de sciences de l'information avec option sciences sociales ont conservé leur premier emploi pendant 20 à 22 mois en moyenne, contre 24 à 36 mois pour les titulaires d'un M.A. de bibliothéconomie.

Si l'on exclut les réponses portant sur l'année la plus récente, on observe que 86 % des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information, 71 % des titulaires d'un M.A. de bibliothéconomie et 54 % des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information (option sciences sociales) ont quitté leur premier emploi, ce dernier pourcentage étant calculé sur les trois dernières années et les deux autres sur les six dernières. De nombreux diplômés ont changé d'emploi plusieurs fois depuis la fin de leurs études à Sheffield, mais un tiers des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information ont changé de secteur d'activité (si l'on se réfère aux catégories de l'UGC) et d'emploi, ce qui montre la grande mobilité de cette catégorie de population.

Tâches accomplies dans le premier emploi

Les questionnaires utilisés pour chacune des trois enquêtes comportant des différences, il est difficile de procéder à une comparaison des tâches. Toutefois, l'aide directe au public fait partie des tâches de leur premier emploi qui ont été le plus fréquemment citées par les personnes interrogées dans tous les groupes. Viennent ensuite pour les diplômés de bibliothéconomie et de sciences sociales les activités techniques comme le catalogage, la classification, l'indexage et la sélection et, pour les scientifiques, certaines tâches d'informatique. Vingt-trois pour cent (23 %) des titulaires d'un M.A./M.Sc. de sciences de l'information (option sciences sociales) ont déclaré avoir été chargé d'effectuer des recherches de documents et d'informations en ligne, tandis que 75 % des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information indiquaient avoir fait des recherches bibliographiques en ligne et 63 % des recherches d'information en ligne.

Tâches accomplies dans l'emploi actuel

Pour les emplois actuels considérés (c'est-à-dire premiers emplois exclus), l'aide directe à l'utilisateur est moins fréquemment mentionnée que la gestion et la formation. L'utilisation de l'informatique est elle aussi plus souvent citée : on calcule même qu'une certaine utilisation de l'informatique (recherche en ligne exclue) entre dans les fonctions de 93 % des titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information au Royaume-Uni. Trente-neuf pour cent (39 %) seulement de ces diplômés ont déclaré effectuer des recherches bibliographiques en ligne et 33 % des recherches de données en ligne, dont la moitié environ dans les deux cas alors qu'ils occupent leur premier emploi.

Description des tâches : comparaison avec les réponses obtenues dans les enquêtes précédentes de l'Université de Sheffield

Dans les enquêtes précédentes sur les titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information (Wood, 1975 ; Wood, 1981), aucune distinction n'était faite entre le premier emploi et l'emploi occupé au moment de l'enquête. Sauf sur trois points, les résultats concordent assez bien avec ceux obtenus par Wood, Richardson et Schur (1987). Comme on pouvait s'y attendre, il s'agit dans les trois cas de l'utilisation directe ou indirecte de l'ordinateur.

Premièrement, on observe un accroissement de la recherche bibliographique en ligne, passée de 20 % dans la première enquête à 53 % dans la deuxième. Il est intéressant de constater que le pourcentage de personnes s'acquittant de cette tâche n'a pas continué à augmenter : dans la troisième enquête, il y a toujours 53 % de personnes interrogées qui effectuent des recherches bibliographiques en ligne. L'utilisation de banques de données non bibliographiques a été mentionnée par 14 % des personnes interrogées dans l'enquête de Wood (1975) ; dans la troisième enquête, cette activité a été mentionnée pour le premier emploi par 63 % des personnes interrogées et pour l'emploi en cours quand il ne s'agit pas d'un premier emploi par 33 % des enquêtés (Wood, Richardson et Schur, 1987).

Les applications informatiques (autres que la recherche en ligne) ont été mentionnées par 27 % des personnes interrogées dans la première enquête, par 51 % dans la deuxième enquête et par 78 % dans la dernière.

Opinions sur les programmes d'enseignement

Les programmes d'enseignement sont profondément révisés tous les cinq ans et sont continuellement modifiés dans l'intervalle ; les diplômés ont donc fait des observations sur des programmes qui ont été plus ou moins aménagés depuis qu'ils ont quitté le Département. Ils ont indiqué notamment qu'il faudrait accorder plus d'importance à l'information d'entreprise et qu'il faudrait enseigner la gestion de l'information. Un cours facultatif est désormais consacré à l'information d'entreprise et un nouvel enseignement sur la gestion de l'information sera mis en route en octobre.

La plupart des observations ont été positives, comme le montrent les récapitulations du tableau 4. Plusieurs personnes interrogées ont estimé qu'il faudrait traiter un plus grand nombre d'aspects pratiques de la gestion et des applications informatiques et qu'il faudrait inclure davantage de travaux pratiques, en plus de tous ceux qui sont déjà proposés. Elles ont également souligné l'importance de l'actualisation des connaissances sur les technologies de l'information.

Tableau 4 : Opinions sur les programmes d'enseignement

Réponses des titulaires d'un M.Sc.

- Presque toutes les observations étaient positives
- Les diverses composantes des programmes sont à peu près équilibrées
- L'équilibre entre matières générales et matières spécialisées est à peu près satisfaisant
- Une plus grande importance devrait être accordée aux aspects pratiques dans les cours de gestion et d'informatique.

Aspects les plus utiles pour la carrière

Tous. De nouveaux axes de réflexion. Le cadre défini. Les technologies de l'information.

Matières les plus utiles

Accès en ligne. Informatique. Ressources documentaires.

Aspects les plus utiles pour l'amélioration des qualifications professionnelles

Expression écrite. Technologies de l'information.

Suggestions pour les programmes futurs (M.Sc.)

Suivre le développement des applications informatiques. Développer les aspects pratiques.

Réponses des titulaires d'un M.A./M.Sc. avec option sciences sociales

La plupart des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites du programme d'enseignement.

Matières les plus utiles

Accès en ligne. Techniques d'enquête. Ressources documentaires. Applications informatiques.

Domaines à développer

Accès en ligne. Evaluation des progiciels. Rédaction de rapports. Administration de services d'information. Gestion pratique. Protection des données/droit d'auteur. Information d'entreprise. Communication.

Suggestions pour les programmes futurs (M.Sc. avec option sciences sociales)

Moins de théorie. Se tenir au courant du marché de l'emploi. Suivre le développement des technologies de l'information.

Tableau 4 : Opinions sur les programmes d'enseignement (suite)

Réponses des titulaires d'un M.A.

Le programme assure des bases solides dans les matières principales et fait prendre conscience de problèmes plus vastes et d'aspects à plus long terme.

Aspects les plus utiles dans le premier emploi

Gestion. Catalogage et classification. Informatique. Option "bibliothèques universitaires". Ressources documentaires. Option "bibliothèques publiques". Automatisation des bibliothèques. Visites.

Aspects les plus utiles pour les emplois ultérieurs

Catalogage et classification. Gestion. Informatique. Automatisation des bibliothèques. Ressources documentaires. Option "bibliothèques publiques". Expression écrite.

Domaines auxquels certains pensent qu'on pourrait accorder moins d'importance

Gestion. Catalogage et classification.

Domaines jugés par certains comme ne présentant guère d'utilité

Catalogage et classification. Gestion. Ressources documentaires. Histoire du livre. Méthodes d'enquêtes et statistiques. Informatique. Option "bibliothèques universitaires".

Domaines auxquels on pourrait accorder plus d'importance

Les aspects pratiques des ressources documentaires et de la gestion (traités d'après certains de façon trop théorique et trop abstraite).

Résumé

Les enquêtes ont montré que, malgré certains points communs, les diplômés des divers enseignements constituent des populations différentes en ce qui concerne l'emploi et que la gamme des postes qu'ils occupent est très large. Les titulaires d'un M.A. en bibliothéconomie ont pour la plupart trouvé un emploi dans une bibliothèque publique ou universitaire. Les titulaires d'un M.Sc. en sciences de l'information ont trouvé des emplois très divers dans l'information où, pour beaucoup, leur travail est très lié aux technologies de l'information et nombreux sont ceux qui sont entrés dans l'industrie, y compris l'industrie de l'information. Les titulaires d'un M.Sc. en sciences de l'information (option sciences sociales) occupent toute une série d'emplois en rapport avec l'information (certains dans des bibliothèques) dans le secteur du commerce, dans les services d'information de la fonction publique nationale et territoriale et ailleurs. On observe un niveau élevé de mobilité. Nombreux sont, parmi les diplômés de bibliothéconomie et de sciences de l'information, ceux qui ont trouvé leur deuxième (ou troisième, etc.) emploi dans les "marchés émergents".

Au fil des années, le catalogage et la classification sont des tâches qui occupent de moins en moins de place contrairement à l'informatique, y compris la recherche en ligne. Dans le premier emploi, les fonctions associées aux relations avec le public dominent, tandis que pour les emplois ultérieurs, ce sont la gestion et la formation qui sont le plus souvent citées.

Les enquêtes et l'aménagement des programmes

Le principal intérêt des enquêtes est qu'elles permettent de confirmer et de quantifier les caractéristiques de l'emploi des anciens élèves de Sheffield. Ces caractéristiques correspondent au profil de nos anciens élèves, y compris leurs titres et leur expérience antérieures et à la nature de l'enseignement qu'ils ont suivi chez nous. Si ces caractéristiques demeuraient inchangées et si le monde de l'information lui-même n'évoluait pas, on pourrait alors se fier davantage aux enquêtes et s'en prévaloir pour prédire l'avenir. Malheureusement, le monde de l'information évolue, surtout dans l'utilisation qui est faite des technologies de l'information ; notre enseignement doit donc évoluer lui aussi, d'autant plus que, dans une certaine mesure, nos étudiants ne sont pas non plus les mêmes. Aussi, l'enquête sur les diplômés n'est-elle qu'un instrument sur lequel nous nous sommes appuyés dans notre démarche d'aménagement des programmes.

A la fin de chaque trimestre et en fin d'année, nos étudiants font le bilan des cours dispensés en remplissant un questionnaire anonyme et en participant à des discussions de groupe par filière. Le Conseil d'établissement, où siègent des enseignants et des étudiants est un autre canal d'information sur l'opinion des uns et des autres sur les programmes d'enseignement.

Les enseignants se répartissent en différents groupes selon l'enseignement qu'ils dispensent, mais aussi en groupes plus spécialisés dans tel ou tel domaine, par exemple les sources d'information, l'informatique, la saisie et la recherche des informations et la gestion. Ces groupes se réunissent pour actualiser et revoir les programmes, en particulier quand nous procédons à notre grande refonte quinquennale. Tout le personnel enseignant se réunit aussi pour étudier les changements apportés aux programmes.

Pour chaque programme d'enseignement, des personnalités (par exemple des directeurs de services d'information d'entreprises industrielles ou commerciales, y compris de l'industrie de l'information et des conservateurs de bibliothèques universitaires et publiques) sont invités pour débattre de l'aménagement des programmes. Les examinateurs extérieurs, tous professionnels de l'information hautement qualifiés, nous apportent aussi un concours très utile dans cette tâche. Le Département dispose en outre d'un comité de liaison qui se réunit chaque année et où sont représentés l'Université et les professions de l'information. Des discussions sur les programmes d'enseignement ont également lieu avec des représentants de départements de l'Université où s'enseignent des disciplines apparentées à la nôtre, en particulier le Département d'informatique et le Département des études économiques et de gestion, et avec l'Academic Development Committee de l'Université.

Les organismes professionnels qui valident les programmes d'enseignement et dispensent nos diplômés de leurs examens, à savoir l'Institute of Information Scientists et la Library Association, contribuent aussi par leur apport extérieur à nos activités de planification. Enfin, notre Département, comme d'autres départements de bibliothéconomie et de sciences de l'information, a fait l'objet d'une enquête du Transbinary Group (1986) et du Comité des sciences sociales de l'UGC (fin 1987).

Le Département a effectué une étude des offres d'emploi dans les petites annonces et des définitions d'emploi envoyées par les employeurs. Cette étude a confirmé que l'éventail des débouchés qui s'offrent aux personnes ayant une qualification en traitement de l'information déborde très largement le secteur traditionnel des bibliothèques publiques, universitaires et spécialisées, et de la documentation. Ce travail a ultérieurement été repris par le Transbinary Group.

Changements apportés aux programmes d'enseignement

Les conclusions de toutes ces études et discussions ont été prises en compte dans la réflexion sur les changements à apporter aux programmes d'enseignement pour la rentrée d'octobre 1988. Les enseignements sont désormais conçus pour répondre aux besoins actuels des employeurs, c'est-à-dire qu'ils forment des spécialistes de l'information susceptibles d'occuper toute une série d'emplois et capables, de surcroît, de s'adapter à l'évolution de la nature des emplois.

Il ne s'agit pourtant pas d'enseignements à vocation exclusivement professionnelle ; ce sont aussi des enseignements de culture générale et d'autres aspects doivent donc être pris en compte. Les enseignements, à ce niveau, ne sauraient être assimilés (comme les employeurs ont parfois tendance à le faire) à une formation à des tâches particulières. Ils doivent donner aux intéressés l'ouverture d'esprit dont ils ont besoin pour replacer leur activité dans un contexte plus large, et la souplesse nécessaire pour pouvoir s'adapter à l'évolution des situations. La recherche joue un rôle fondamental dans le développement incessant du secteur de l'information et les cours de haut niveau tels que ceux qui sont dispensés à l'Université de

Sheffield assurent et doivent continuer d'assurer une formation appropriée aux futurs chercheurs.

Deux nouveaux programmes d'enseignement sont actuellement mis en place : un M.Sc. de gestion de l'information et, en association avec la School of Management and Economic Studies de l'Université, un M.B.A. de gestion de l'information. Le premier s'adresse aux titulaires d'un diplôme de deuxième cycle quelle que soit leur discipline, qui souhaitent se préparer à travailler non pas seulement dans les bibliothèques, mais dans toute une série de domaine de l'information. Le deuxième, sanctionné par un Master of Business Administration (M.B.A) s'adresse aux cadres qui souhaitent acquérir des connaissances en information. "Information skills" (connaissance des mécanismes de l'information), telle est l'appellation d'une des quatre spécialités proposées au programme de M.B.A. de l'Université de Sheffield.

Il existe une demande importante de titulaires d'un M.Sc. de sciences de l'information ayant une formation à la fois scientifique et dans le domaine de l'information. Il est vraisemblable que cette demande augmentera. Par conséquent, même s'il faut encore lui apporter des améliorations, la filière est maintenue. L'enseignement de bibliothéconomie du niveau du M.A. n'est actuellement pas en mesure de satisfaire la demande de diplômés, qu'elle émane des bibliothèques ou de secteurs moins traditionnels ; il doit donc être actualisé. Si le nombre de postes de bibliothécaires ne doit en principe pas augmenter, il y a de plus en plus de débouchés dans d'autres secteurs pour les titulaires d'un M.A. en bibliothéconomie.

Dans toutes les filières, l'accent sera mis davantage sur les applications de la technologie. On s'emploie à beaucoup mieux équiper le Département en matériel informatique de travaux pratiques. Des crédits supplémentaires ont pu être obtenus à cet effet maintenant que les sciences de l'information figurent, selon la nouvelle classification financière de l'UGC, dans la rubrique informatique. Une plus grande place sera accordée à la gestion et à la stratégie, et plus particulièrement à l'apprentissage des principes élémentaires de gestion dont la connaissance sera logiquement exigée pour débuter dans la profession. Le cours intitulé "Business Information" (Information d'entreprise), mis en place en 1987, sera visé par la refonte des programmes d'enseignement.

Conclusion

Nous avons décrit, dans cette communication, les travaux effectués dans le Département des sciences de l'information d'une université pour tenter de définir les besoins en personnel des organismes qui emploient des spécialistes de l'information, ainsi que les débouchés qui s'offrent aux diplômés ayant ce type de compétences ailleurs que dans le secteur traditionnel de l'information. On s'est tout particulièrement efforcé de repérer des tendances afin de pouvoir plus facilement planifier l'avenir.

REFERENCES

1. HULM, A.J. et T.D. WILSON (1988). Professional Education and Subsequent Careers in Library/Information Work ; a Follow-up Study of Former Students on the M.A./M.Sc. Information Studies (Social Sciences) Course at the University of Sheffield. Journal of Information Science. 14 (1988), p. 109-117.

2. LOUGHRIDGE, B. et J. SUTTON (1988). The Careers of M.A. Graduates : Training, Education and Practice. Journal of Librarianship. 20, 4 (octobre 1988), p. 255-269.

3. ROBERTS, N. (1973). Graduates in Academic Libraries : a Survey of Past Students of the Postgraduate School of Librarianship and Information Studies, Sheffield University 1964-1965 - 1970-1971. Journal of Librarianship. 5 (1973), p. 97-115.

4. ROBERTS, N. et G. BULL (1983). Professional Education and Practice : a Survey of Past Students (M.A. Information Studies [Social Sciences]) of the Postgraduate School of Librarianship and Information Science, University of Sheffield, 1973-1974 to 1979-1980. Journal of Librarianship. 15 (1983), p. 29-46.

5. TRANSBINARY GROUP (1986). Report of the Transbinary Group on Librarianship and Information Studies (non publié).

6. WHITE, B. *et al.* (1986). The Impact of Library and Information Studies Education on Subsequent Career Progression. British Library Research Paper 6. Londres, British Library, 1986.

7. WOOD, F. (1975). Scientists in Librarianship and Information Work. Journal of Librarianship. 7 (1975), p. 31-48.

8. WOOD, F. (1981). Scientists in Librarianship and Information Work, II. Journal of Librarianship. 13 (1981), p. 119-130.

9. WOOD, F., D. RICHARDSON et H. SCHUR (1987). Scientists and Information Work : the Careers of the 1979-1985 M.Sc. Graduates from the Department of Information Studies, University of Sheffield. Journal of Information Science. 13 (1987), p. 297-306.

SESSION VI

ASPECTS METHODOLOGIQUES DE L'EVALUATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE SECTEUR DES SCIENCES DE L'INFORMATION ET DE LA BIBLIOTHECONOMIE

26 août 1988

Présidente : Iraset PAEZ-URDANETA (Venezuela)

APPLICATION DE LA METHODE DELPHI A L'AMENAGEMENT ET A LA REFONTE DES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT DE LA BIBLIOTHECONOMIE ET DES SCIENCES DE L'INFORMATION DANS LES PAYS EN DEVELOPPEMENT

par

J. ROBREDO et T.M.G. BOTELHO
Université de Brasilia
Brasilia, District fédéral, Brésil

A.R.E. CORTE
Association des bibliothécaires du District fédéral
Brasilia, District fédéral, Brésil

Introduction

A partir d'une étude Delphi réalisée par un groupe d'enseignants de l'Ecole de bibliothécaires de l'Université de Brasilia, on a mis en évidence les tendances du marché de l'emploi dans le secteur des bibliothèques et des sciences de l'information dans le District fédéral et la région centrale et occidentale du Brésil, c'est-à-dire dans la zone d'influence de l'Université de Brasilia).

On s'est en outre appuyé sur cette étude pour recenser les carences de la formation dispensée dans ces disciplines et pour orienter les travaux du groupe chargé d'élaborer les nouveaux programmes d'enseignement de l'Ecole.

La formation à la bibliothéconomie au Brésil

On distingue trois périodes (1-5) dans l'histoire de la formation professionnelle des bibliothécaires au Brésil.

La première période s'étend de 1879 à 1929, époque à laquelle elle relevait de la Bibliothèque nationale, Rio de Janeiro, et était marquée par l'influence française. Les cours dispensés par la Bibliothèque nationale furent plusieurs fois interrompus et subirent des modifications successives. Ces cours, destinés à former en premier lieu des bibliothécaires de profession, s'interrompirent de 1922 à 1931, reprirent ensuite et conservèrent leur orientation européenne jusqu'en 1944.

La deuxième période, de 1929 à 1962, fut marquée par l'influence novatrice d'un cours créé à l'Institut Mackenzie (aujourd'hui l'Université Mackenzie), à São Paulo, dans l'optique américaine. On signalera aussi l'ouverture, dans les années 40, sous les auspices du Département de l'administration de la fonction publique (Departamento Administrativo do Servico Publico - DASP), d'un cours de bibliothéconomie qui suivait le modèle américain appliqué à São Paulo. Le succès rencontré par ce cours et ses bonnes performances conduisirent, en 1944, à une nouvelle refonte du cours dispensé par la Bibliothèque nationale. Parallèlement, l'Institut national du livre (Instituto National do livro - INL), créé en 1937, organisait année après année dans diverses régions du pays, des cours occasionnels dont certains finirent par s'institutionnaliser (à Belo Horizonte et à Curitiba) notamment. Les

années 50 virent une décentralisation progressive des cours de bibliothéconomie. Au début des années 60, le nombre des cours passa à dix, répartis sur l'ensemble de la région.

La troisième période fut celle de l'uniformisation des enseignements sur la base des directives concernant un tronc commun de matières obligatoires, directives qui avaient fait l'objet du décret n° 550 en février 1962. Pour la première fois, sous l'influence de l'UNESCO et de l'Institut brésilien de bibliographie et de documentation ([Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentaçao - IBBD] fondé en 1954), la documentation figurait au nombre des matières inscrites au programme. Les études de bibliothécaire étaient désormais sanctionnées par un diplôme universitaire de deuxième cycle à l'issue des différents cursus, dont le nombre était passé de 10 à 18, celui des étudiants passant de 400 à 1.500 environ.

Dans les années 70, 11 nouveaux cursus s'ouvrirent. C'est aussi à cette époque que se créèrent les premiers enseignements de troisième cycle destinés à former les professeurs qui seraient chargés d'assurer les nouveaux enseignements de premier et deuxième cycles. Ces cours avancés mettaient l'accent sur les nouvelles manières d'aborder la documentation et les sciences de l'information. Ces années virent également la publication du premier périodique brésilien consacré à la bibliothéconomie. A l'heure actuelle, quatre périodiques d'un honnête niveau professionnel paraissent régulièrement.

Il existe aujourd'hui 31 écoles de bibliothécaires d'où sortent chaque année 800 nouveaux diplômés environ. Cinq cours de troisième cycle en science de l'information, bibliothéconomie et documentation préparent au mastère et sortent une quinzaine de diplômés chaque année. Un cursus en science de la communication du niveau du mastère et du doctorat, avec une option bibliothéconomie, forme chaque année quelques diplômés.

Il faut savoir que les professions liées à la bibliothéconomie se développent rapidement au Brésil. Plus de 16.000 titulaires d'un diplôme de deuxième cycle, auxquels s'ajoutent quelque 2.000 diplômés en science de l'information sortis d'autres écoles, travaillent dans des centres de documentation et dans des services d'information, ou enseignent dans les universités. Cette augmentation est due non seulement au dynamisme des bibliothécaires brésiliens mais aussi à la forte demande dont les professionnels de l'information font l'objet depuis le début des années 60. Même actuellement, alors que sévit une crise économique, il ne semble pas que la demande ait fléchi aussi fortement dans le domaine de l'information que dans d'autres secteurs d'emploi de diplômés de l'université. Il ressort d'une évaluation approximative que le taux de chômage chez les bibliothécaires est l'un des plus faibles qui s'observent parmi les titulaires d'un diplôme professionnel de niveau universitaire (de 1 % à 5 % pour les différents Etats du pays).

L'élaboration du nouveau programme d'enseignement

A partir du milieu des années 60, face au développement rapide de la profession et à la multiplication de cours s'inspirant encore des modèles étrangers d'antan, des voix se sont élevées pour réclamer une amélioration des locaux et de l'équipement des établissements d'enseignement, sans laquelle il paraissait difficile d'appliquer correctement les nouveaux programmes. Russo (5) (déjà mentionnée) met en évidence "la formation confiée à des enseignants improvisés, la spécialisation insuffisante, ... et le hiatus entre les établissements d'enseignement et la collectivité".

Selon Mueller (1), un mécontentement généralisé à l'égard du programme d'enseignement de la bibliothéconomie s'exprima, au cours des dix années suivantes, dans la

toute jeune presse spécialisée. Dans les années 60, la pression exercée sur les écoles pour qu'elles créent de nouveaux enseignements se fit plus vive. Articles, réunions, groupes de travail et rapports se multiplièrent à mesure que l'on prenait conscience de la nécessité de réorienter les programmes trop axés depuis toujours sur les lettres et les sciences humaines et laissant presque totalement dans l'ombre les avancées techniques dont les écoles des autres pays se saisissaient.

L'Association brésilienne des écoles de bibliothéconomie et de documentation (Associaçao Brasileira de Escolas de Biblioteconomia e Doçumentaçao - ABEBD) apporta un concours important à cette révision des programmes. En 1971, elle patronna la réalisation d'une étude approfondie sur leur actualisation. En 1980, un séminaire spécialement consacré à la question des programmes fut organisé à Brasilia sous les auspices de l'Organisation des Etats américains, dans le cadre d'un projet destiné à former des enseignants et des spécialistes de bibliothéconomie et de documentation. Un groupe de travail, coordonné par l'Ecole de bibliothécaire de l'Université de Brasilia, fut mis en place pour élaborer une proposition de tronc commun.

Avec l'appui du Secrétaire à l'enseignement supérieur (Secretaria de Ensino Superior - SESU) du Ministère de l'éducation, le groupe de travail élabora cette même année une proposition définitive qu'il soumit au Conseil fédéral de l'éducation (Conselho Federal de Educaçao - CFE). Après des études complémentaires et de nouvelles consultations, des modifications (qui ne furent pas toujours très heureuses) furent apportées à la proposition initiale et en septembre 1982, un nouveau tronc commun pour les études de premier et deuxième cycles fut approuvé pour les écoles brésiliennes de bibliothécaires (6). Ce nouveau tronc commun (voir figure 1) devait servir de cadre de référence aux établissements désireux de réviser leur programme.

Le nouveau programme de l'école de bibliothécaires de l'Université de Brasilia (préparation de la maîtrise et du diplôme d'études approfondies)

Telle était donc la situation qui prévalait quand l'Ecole de bibliothécaires de l'Université de Brasilia créa un groupe d'étude spécial chargé de faire des propositions pour étoffer son programme de premier et deuxième cycles. Afin de recueillir auprès de sources dignes de foi des indications sur l'évolution du marché de l'emploi dans le secteur de l'information dans les quelques années à venir, une étude Delphi, coordonnée par un des auteurs, fut réalisée par un groupe d'enseignants de l'Ecole (7). Cette étude, géographiquement limitée au District fédéral, portait uniquement sur les bibliothèques et centres d'information spécialisés, prédominant dans la région.

Figure 1 : Le nouveau tronc commun agréé par le Conseil fédéral de l'éducation en 1982 pour les cours de bibliothéconomie de premier et deuxième cycles

Matières générales

Thèmes principaux et sous-thèmes

Communication
Aspects sociaux, politiques et économiques du Brésil moderne
Histoire de la culture

Connaissances de base

Thèmes principaux et sous-thèmes

Logique
Langue et littérature portugaises
Langue étrangère moderne
Méthodes et techniques de recherche

Matières concernant la formation professionnelle

Thèmes principaux et sous-thèmes

L'information appliquée à la bibliothéconomie
Production des enregistrements de connaissances
Description bibliographique des enregistrements de connaissances
Diffusion de l'information
Gestion des bibliothèques

Quelques mois plus tard, deux des auteurs étendirent cette étude à l'ensemble de la région centrale et occidentale (District fédéral et Etats de Goias, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul et Rondonia), en englobant tous les types de bibliothèques (scolaires, publiques, universitaires et spécialisés) (8). Les résultats de cette étude vinrent confirmer et compléter les travaux effectués antérieurement et servirent à élaborer une proposition concernant le contenu d'un cursus de préparation à un diplôme de troisième cycle (mastère) en bibliothéconomie et documentation. Ce cursus fut institué en 1978 et son contenu est resté inchangé depuis son agrément en 1982 par le Conseil fédéral de l'éducation. Sous la supervision du coordonnateur des études de troisième cycle, un groupe représentatif d'étudiants et d'anciens élèves de l'Ecole titulaire du mastère a collaboré à la mise au point de la proposition définitive qui fut soumise au corps enseignant pour approbation et transmise au Conseil de l'Université à la fin de 1987.

Résultats de l'étude Delphi

Dans les pays développés, les travaux consacrés aux études Delphi abondent, qui traitent de l'application de ces techniques en vue d'identifier et de prévoir les besoins du secteur de l'information avant de dresser des plans nationaux de formation de la main-d'oeuvre. Dans les pays en développement, en revanche, rarissimes sont les articles consacrés à l'emploi de la méthode Delphi pour savoir quelles sont les qualifications exigées des bibliothécaires et des spécialistes de l'information sur le marché du travail. Mis à part les deux précédentes recherches effectuées par les auteurs, il n'existe presque rien qui renseigne sur l'utilisation de la méthode Delphi comme aide à la décision en matière de révision et d'élaboration des programmes d'enseignement. Les deux publications dont ces recherches ont fait l'objet, qui exposent dans le détail la méthodologie employée (7, 8), font référence à quelques documents essentiels.

Le tableau 1 récapitule les thèmes qui ont été soumis aux bibliothécaires et aux spécialistes de l'information interrogés ou qui ont été proposés par eux puis pondérés selon la proposition de chacun), dans la première et la deuxième étude respectivement.

Tableau 1 : Thèmes soumis aux spécialistes de l'information interrogés, ou proposés par eux, pour inclusion dans le programme d'enseignement

Pour déterminer le coefficient de pondération, les personnes interrogées ont classé chacun des thèmes comme suit : 1. sans intérêt ; 2. présentant peu d'intérêt ; 3. présentant un certain intérêt ; 4. présentant un intérêt certain ; 5. présentant un grand intérêt.

Thèmes/matières	Pondération		Valeur moyenne
	1re étude	2e étude	
Gestion des bibliothèques/des systèmes d'information	5.000	4.942	4.971
Etudes sur les utilisateurs	4.875	4.833	4.854
Réseaux/Systèmes coopératifs	4.843	4.750	4.797
Formation des utilisateurs	...	4.794	4.794
Sources/Services de référence	4.688	4.833	4.761
Aspects sociaux : Bibliothéconomie/Information	4.643	4.672	4.660
Classification ; Indexage ; Langages documentaires	4.938	4.364	4.650
Information d'utilité publique	...	4.643	4.643
Bibliothèques publiques	...	4.611	4.611
Conception des bâtiments (bibliothèques)	...	4.611	4.611
Bibliothèques scolaires	...	4.577	4.577
Approche intégrée des processus d'information ; du transfert de l'information ; des télécommunications ; des nouvelles technologies ; de l'industrie de l'information	4.438	4.672	4.560
Langues étrangères	4.375	4.700	4.540
Organisation	...	4.540	4.540
Marketing	...	4.540	4.540
Conception des bibliothèques	...	4.540	4.540

Thèmes/matières	Pondération		Valeur moyenne
	1re étude	2e étude	
Système d'aide à la décision ; Données statistiques/numériques	4.250	4.726	4.490
Systèmes d'information spécialisée	4.508	4.396	4.451
Méthodologie de la recherche	...	4.441	4.441
Publications officielles	...	4.417	4.417
Théorie de l'information	4.600	4.152	4.376

Informatique ; Automatisation des méthodes et services documentaires	4.125	4.611	4.375
Gestion des projets	...	4.342	4.342
Statistiques ; Applications statistiques dans les bibliothèques	4.178	4.395	4.287
Bibliothèques universitaires	...	4.283	4.283
Associations professionnelles	4.143	4.409	4.276
Culture générale	3.873	4.643	4.260
Procédés techniques ; Description bibliographique	3.875	4.577	4.230
Relations publiques ; Psychologie	3.938	4.433	4.186
Rédaction ; Edition ; Normalisation	3.563	4.577	4.070
Théorie de la connaissance	...	4.060	4.060
Langages de programmation	...	4.056	4.056
Logiciels pour les bibliothèques	...	4.036	4.036
Techniques pédagogiques modernes	4.000	4.036	4.018
Théorie de la communication	...	3.950	3.950
Information technologique	...	3.875	3.875
Traitement : documents historiques	...	3.778	3.778
Microformes	3.929	3.548	3.739
Archives	...	3.717	3.717
Information sur la législation	...	3.553	3.553
Histoire du livre	3.000	3.548	3.274

Le nouveau programme d'enseignement des premier et deuxième cycles

C'est dès 1983, c'est-à-dire l'année qui a suivi l'approbation du tronc commun par le Conseil fédéral de l'éducation en 1982 (voir figure 1), que fut élaboré le premier projet de programme d'enseignement de la bibliothéconomie à l'Université de Brasilia. Après étude approfondie par le corps enseignant, ce programme qui a été agréé par un organe compétent est actuellement mis en oeuvre à l'Ecole de bibliothécaires. Les figures 2 et 3 en présentent la structure et montrent comment se répartissent les unités de valeur par matière et sujet.

Figure 2 : Le nouveau programme de bibliothéconomie des premier et deuxième cycles de l'Université de Brasilia

ADM : Département de l'administration
BIB : Ecole de bibliothécaires
COM : Département de la communication
GEH : Institut de géographie et d'histoire
LEL : Département des lettres et de la linguistique

En général, les cours, d'une durée totale de 60 heures, permettent d'obtenir quatre unités de valeur. Les exceptions sont indiquées entre parenthèses et entre crochets.

1. Formation générale (cours obligatoires)

Evolution de la pensée philosophique et scientifique (GEH)
Théorie de la communication (COM)
Culture et esthétique de masse
Principes de l'histoire des bibliothèques (LEL)
Bibliothéconomie et société brésilienne (BIB)

2. Connaissances de base (cours obligatoires)

Logique appliquée à la documentation (BIB)
Statistiques appliquées à la bibliothéconomie et à la documentation (BIB)
Initiation à l'informatique (EST)
Langue portugaise (LEL)
Langue étrangère (LEL)

3. Formation professionnelle

Matières obligatoires

Initiation à la bibliothéconomie et aux sciences de l'information (BIB)
Techniques de rédaction (BIB)
Histoire du livre et des bibliothèques (BIB)
Initiation à l'administration (ADM)
Organisation (ADM)
Procédés et techniques de gestion (ADM)
Organisation et gestion des bibliothèques (BIB)
Conception des bibliothèques (BIB)
Etudes sur les utilisateurs (BIB)
Enrichissement des collections
Informatique appliquée à la gestion des bibliothèques (BIB)
Informatique documentaire (BIB)
Initiation au contrôle bibliographique (BIB)
Catalogage 1 (BIB)
Classification (BIB)
Analyse de l'information (BIB)
Bibliographie générale (BIB)
Bibliographie spécialisée (BIB)
Bibliographie du Brésil (BIB)
Documentation (BIB)
Services d'information 1 (BIB)
Séminaire (90 heures de cours)
Travaux dirigés 1, 2
(18 unités de valeur ; [270 heures de cours])

Matières facultatives

Reprographie (BIB) (trois unités de valeur ; 45 heures de cours)
Paléographie (BIB)
Organisation et traitement de catégories de documents particuliers (BIB)
(2 unités de valeur ; 30 heures de cours)
Archivistique (aspects techniques) (BIB)
Systèmes de classification bibliographique (BIB)
Catalogage 2 (BIB)
Organisation de la recherche
Langages documentaires (BIB)
Atelier d'indexage et d'analyse des documents (BIB)
Atelier sur les thésaurus (BIB)
Services d'information 2 (BIB)
Bibliothèques brésiliennes (BIB)

Cours facultatifs dans d'autres départements

Figure 3 : Répartition des unités de valeur et nombre d'heures de cours pour les enseignements de bibliothéconomie des premier et deuxième cycles

Cours obligatoires

Matières générales

5 cours	20 unités de valeur 300 heures

Connaissances de base

5 cours	20 unités de valeur 300 heures

Formation professionnelle

24 cours	106 unités de valeur 1.590 heures (y compris les travaux dirigés 1,2)

Cours facultatifs

9 cours (au minimum)	environ 36 unités de valeur 540 heures

Total 182 unités de valeur
2.730 heures de cours

Bien que, dans le cas de quelques cours, l'existence d'unités de valeur dont l'obtention conditionne l'inscription dans l'unité de valeur supérieure impose un enchaînement bien précis des études pour certains groupes de matières ou modules, dans l'ensemble, le programme paraît assez souple. Les étudiants peuvent sélectionner des enseignements relevant de différents cours et les regrouper en modules correspondant à leurs besoins. La figure 4 donne trois exemples de modules types.

Figure 4 : Exemples de modules

(═══ indique une unité de valeur dont l'obtention conditionne l'inscription dans l'unité de valeur supérieure)

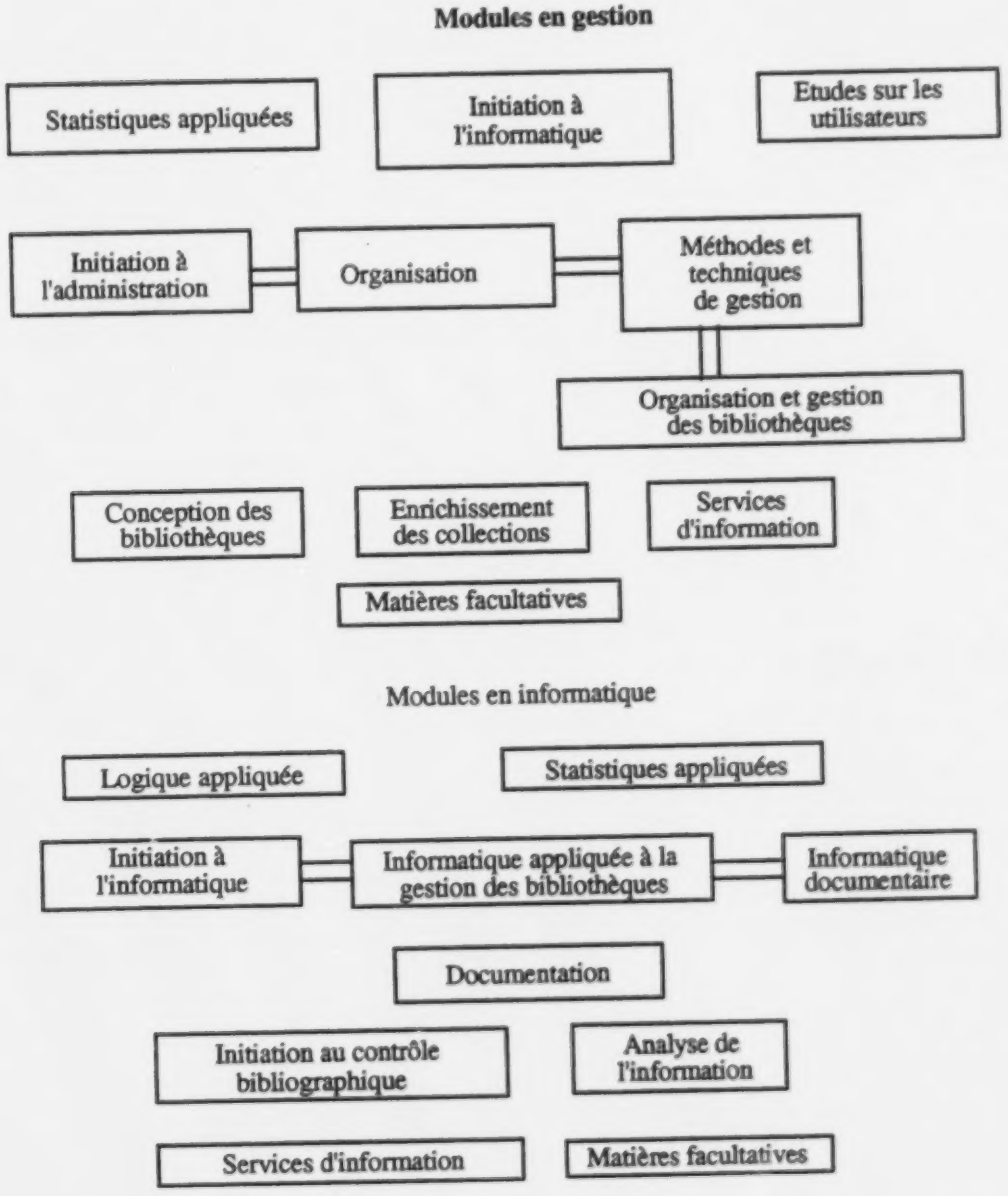
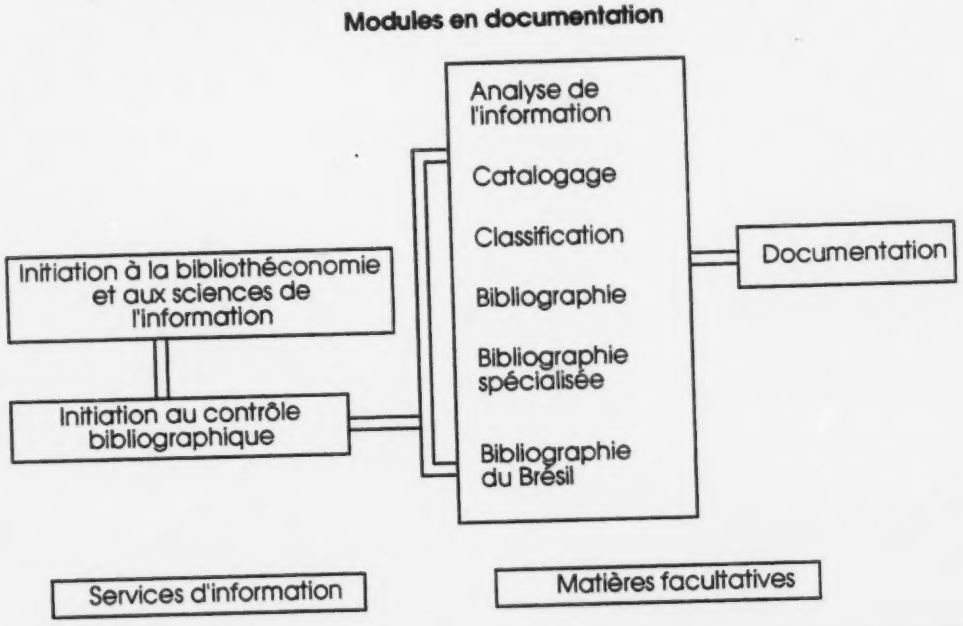


Figure 4 : Exemples de modules (suite)

(═══ indique une unité de valeur dont l'obtention conditionne l'inscription dans l'unité de valeur supérieure)



L'inclusion de matières facultatives (20 % environ) dans le programme d'enseignement permet de donner à l'ensemble du cours une orientation principale, de l'axer davantage, par exemple, sur la bibliothéconomie classique ou sur les dernières nouveautés en matière de technologies de l'information. La figure 5 donne deux exemples de programmes à orientation différente.

Figure 5 : Exemples de programmes d'enseignement (partiels) orientés vers des groupes cibles particuliers

A. <u>Programme (partiel) privilégiant les matières/sujets classiques</u>

Evolution de la pensée philosophique et scientifique

Théorie de la communication
Culture et esthétique de masse
Principes de l'histoire de la littérature
Bibliothéconomie et société brésilienne

Initiation à la bibliothéconomie et aux sciences de l'information
Histoire du livre et de la littérature
Techniques de rédaction
Paléographie
Archivistique (aspects techniques)
Organisation et traitement de catégories de documents particuliers

B. Programme (partiel) privilégiant des matières/sujets technologiques

Théorie de la communication
Bibliothéconomie et société brésilienne

Logique appliquée
Statistique appliquée
Etudes sur les utilisateurs
Initiation à l'informatique
Informatique appliquée à la gestion des bibliothèques
Informatique documentaire
Initiation au contrôle bibliographique
Analyse de l'information
Langages documentaires
Atelier sur l'indexage et l'analyse des documents
Atelier sur les thésaurus
Documentation
Services d'information 1,2

Le nouveau programme d'enseignement de troisième cycle

Le nouveau programme d'enseignement de troisième cycle (mastère de bibliothéconomie et documentation) actuellement en vigueur offre deux options : conception et gestion, et ressources en information. Les figures 6 et 7 présentent la structure du programme et montrent comment se répartissent les unités de valeur.

Figure 6 : Le nouveau programme de bibliothéconomie et de documentation du troisième cycle de l'Université de Brasilia

Chaque cours, d'une durée de 60 heures, permet d'obtenir 6 unités de valeur.

ADM : Département de l'administration
BIB : Ecole de bibliothécaires

Tronc commun

Information et société (BIB)
Recherche en bibliothéconomie et sciences de l'information (BIB)
Pédagogie (EDU)

Figure 6 : Le nouveau programme de bibliothéconomie et de documentation du troisième cycle de l'Université de Brasilia (suite)

Chaque cours, d'une durée de 60 heures, permet d'obtenir 6 unités de valeur.

ADM : Département de l'administration
BIB : Ecole de bibliothécaires

Modules optionnels

Option 1 : Conception et gestion
Macro-conception pour les bibliothèques/les systèmes d'information (BIB)
Conception et gestion des systèmes d'information (BIB)
Théorie des systèmes appliquée à la gestion (ADM)

Option 2 : Ressources en information
Description bibliographique (BIB)
Analyse des contenus de l'information (BIB)
Sources d'information et recherche d'information (BIB)

Cours facultatifs

Informatique documentaire - niveau supérieur (BIB)
Méthodes quantitatives en bibliothéconomie et sciences de l'information (BIB)
Séminaire en sciences de l'information (BIB)
Enseignement et formation en matière de bibliothéconomie (BIB)
Bibliothéconomie comparée (BIB)
Méthodes de recherche en bibliothéconomie et sciences de l'information (BIB)
Procédés et services techniques dans les bibliothèques et les centres de documentation (BIB)
Sujets particuliers en bibliothéconomie (BIB)
Sujets particuliers en documentation et sciences de l'information (BIB)
Utilisateurs de l'information (BIB)
Etudes approfondies dans le domaine des langages documentaires (BIB)
Systèmes et réseaux d'information documentaire (BIB)
Cours facultatifs dans d'autres départements

Mémoire
(10 unités de valeur)

Figure 7 : Répartition des unités de valeur et nombre d'heures de cours pour le programme de bibliothéconomie et de documentation de troisième cycle

Cours obligatoires

Cours communs	
3 cours	12 unités de valeur 180 heures

Modules optionnels 1 ou 2	
3 cours	12 unités de valeur 180 heures
Matières facultatives	
4 cours	14 unités de valeur 210 heures
Mémoire	10 unités de valeur
Total	48 unités de valeur

Comme pour le cours de niveau universitaire supérieur en bibliothéconomie, l'existence d'unités de valeur dont l'obtention conditionne l'inscription à certains cours et l'existence de certaines matières facultatives (35 % environ des unités de valeur exigées) proposées par l'école et par d'autres départements de l'Université permettent un enchaînement structuré des études tout en laissant beaucoup de souplesse.

Conclusions

L'actuelle orientation du programme d'enseignement menant aux diplômes de deuxième et de troisième cycles de l'Ecole de bibliothécaires de l'Université de Brasilia est satisfaisante au regard de toutes les matières considérées comme présentant "un intérêt certain" et "un grand intérêt" par les spécialistes interrogés. Ces enseignements correspondent au profil que les bibliothécaires et spécialistes de l'information devront présenter pour s'insérer sur le marché de l'emploi des années à venir.

Une comparaison entre la nouvelle orientation du programme et les directives et recommandations formulées dans d'autres documents (10-14) montre que la préoccupation commune est de faire progresser le savoir et d'améliorer les qualifications professionnelles au travers de l'enseignement de quelques matières importantes telles que : information et société ; planification et gestion ; sources de données et ressources documentaires ; réseaux et systèmes coopératifs ; méthodes quantitatives ; études sur les utilisateurs ; technologie de l'information.

En fait, il semble qu'on soit assez d'accord dans les pays en développement sur les principes à suivre pour la refonte des programmes d'enseignement de la bibliothéconomie et sciences de l'information. Néanmoins, jusqu'à présent, on n'a pas trouvé de solution globale pour apporter effectivement aux habitudes, compétences et mentalités du corps enseignant les changements qu'appelle l'évolution de la situation. Bien qu'essentielle, la prise de conscience d'un problème ne donne pas forcément les moyens de le résoudre.

Entre savoir qu'il faut enseigner les applications de l'informatique aux opérations et aux services de bibliothèque, et pouvoir le faire (ce qui exige à la fois des connaissances et de la pratique), il y a loin. Or c'est là que réside le coeur du problème, le principal obstacle à une évolution accélérée des choses. Lorsqu'on a pris conscience du fait "qu'il faut agir", il est indispensable pour avoir "la volonté d'agir" puis pour "passer effectivement à l'acte" de disposer d'une masse critique de ressources humaines convenablement formées.

Lorsqu'on se remémore la mise en garde de Russo (5) qui disait que le fait que la formation soit confiée à des enseignants improvisés et "le manque de spécialisation" notamment avaient été la cause des difficultés rencontrées dans l'application du tronc commun en 1962, on peut craindre un douloureux retour des mêmes faits au cours des prochaines années.

L'université doit réussir à concilier harmonieusement sa mission éducative, en s'appuyant à la fois sur la tradition et l'innovation, avec les exigences du marché de l'emploi. Les valeurs sociales sont à la fois le point de départ et le point de destination de l'action éducative. Les valeurs expriment l'objectif même de perfection de toute société.

Un rapport de l'UNESCO publié en 1972 sous la direction d'Edgard Faure et que mentionnent Botelho et Corte (8) souligne que la finalité de l'éducation est moins de former des jeunes et des adultes à exercer une activité donnée que de favoriser leur mobilité professionnelle et d'éveiller en eux le désir constant d'apprendre et de former leur personnalité. Parmi les recommandations formulées dans ce document, nous pouvons mentionner les suivantes :

valorisation de l'éducation permanente,
mise en oeuvre de moyens technologiques dans l'enseignement,
priorité accordée à la formation des enseignants,
orientation de l'enseignement et de la formation en fonction des besoins de développement de l'individu et de la société.

Jusqu'à présent, la coopération internationale avec les pays en développement a eu en général pour objet d'aider ces pays à formuler "ce qu'il faut faire" - tâche dont ils peuvent, dans de nombreux cas, s'acquitter eux-mêmes - sans leur apporter l'appui nécessaire pour appliquer des mesures propres à favoriser le changement, l'innovation et le développement. S'il leur était accordé, cet appui entraînerait un effort majeur en faveur de la formation des ressources humaines dans des milieux socio-économiques bien définis.

Le développement du Brésil, de même que celui de nombreux autres pays, est subordonné dans une très large mesure à l'existence de ressources humaines.

On pourrait avoir quelques raisons d'espérer si, au cours des prochaines années, les organisations internationales d'une part et les écoles de bibliothécaires et les établissements d'enseignement scientifique des pays en développement d'autre part oeuvraient ensemble pour concevoir un programme accéléré de formation et de recyclage des enseignants. Mais il ne faut pas oublier, dans ce contexte, que l'écart technologique entre le Nord et le Sud s'est encore creusé depuis les années 60.

REFERENCES

1. MUELLER, S.P.M. O Ensino da Biblioteconomia no Brasil. Ciéncia da Informaçao. 14 (1) janvier-juin 1985, p. 13-15.

2. FONSECA, E.N. da. Desenvolvimeto de biblioteconomia no Brasil. Revista do Livro. 2 (5) mars, 1957, p. 95-124.

3. LEMOS, A.A.B. de. Estado atual do ensino da biblioteconomia no Brasil. Revista de Biblioteconomia de Brasília. 1 (1) janvier-juin 1973, p. 51-58.

4. DIAS, A.C. O Ensino da Biblioteconomia no Brasil. 2e édition, Rio de Janeiro, IPASE, 1955 (Coll. IPASE, 2).

5. RUSSO, L.G.M. A Biblioteconomia Brasileira : 1915-1965. Rio de Janeiro, Instituto Nacional do Livro, 1966.

6. CONSELHO FEDERAL DE EDUCACAO. Parecer n° 460/82, Homologado em 1. de septembro de 1982. Diario Oficial da Uniao. 8 novembre 1982. [Le texte dans son intégralité a été reproduit dans Revista de Biblioteconomia de Brasília. 11 (1) janvier-juin 1983, p. 137-148].

7. ROBREDO, J., C.R. CAVALCANTI, M.B. da CUNHA, V.A.A. MACEDO, S.P.M. MUELLER et K. TARAPANOFF. Tendencias observadas no mercado de trabalho dos bibliotecarios e técnicos da informaçao, nas bibliotecas especializadas do Distrito Federal. Revista de Biblioteconomia de Brasília. 12 (2) juillet-décembre 1984, p. 133-147.

8. BOTELHO, T.M.G. et A.R. e CORTE. O mercado de trabalho do profissional da informaçao na área de biblioteconomia, na Regia-o Centro-Oeste. Revista de Biblioteconomia de Brasília. 15 (2) juillet-décembre 1987, p. 249-284.

9. MUELLER, S.P.M. et V.A.A. MACEDO. Proposta de um novo curriculo pleno para o Curso de Biblioteconomia da Universidade de Brasília. Revista de Biblioteconomia de Brasília. 11 (2) juillet-décembre 1983, p. 155-176.

10. SAUNDERS, W.L. Principes directeurs pour l'élaboration de programmes d'enseignement dans le domaine de l'information. Paris, UNESCO, 1978.

11. SAUNDERS, W.L. Venezuela - Post-Graduate Training for Information Specialists. Paris, UNESCO, 1984.

12. UNESCO. Curriculum development for graduate education in information studies. Regional Seminar on Curriculum Development in Information Studies : Bangkok : 17-21 septembre 1985. Paris, 1985.

13. SWANK, R.C. Venezuela - Un Programa Regional de Posgrado de Formación para Especialistas en Biblioteconomía e Información. Paris, UNESCO, 1983.

14. ROBREDO, J. Colombia - Programa de Postgrado en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Paris, UNESCO, 1985.

EVOLUTION AU CEREQ DES METHODES D'ANALYSE QUALITATIVE DES PROFESSIONS DE L'INFORMATION ET DE L'INFORMATIQUE

par

Diane BARRAT
Centre d'études et de recherches sur les qualifications
9, rue Sextius Michel, 75015 Paris, France

Introduction

En nous appuyant sur les études réalisées sur les professions de l'information et de l'informatique effectuées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) au cours des dix dernières années, nous essaierons de montrer comment l'évolution des méthodes d'analyse qualitative des "emplois" concernés est révélatrice des changements intervenus dans la manière dont les individus sont interpellés et sollicités dans leur activité professionnelle.

L'approche fonctionnelle

Une première approche datant de 1977 consistait à étudier la "fonction information" (le concept de fonction étant pris ici dans son sens le plus large et non pas au sens de fonction au sein d'un organisme).

Cette étude portait essentiellement sur les besoins de formation et son objectif était essentiellement qualitatif (il ne s'agissait donc pas d'un décompte des emplois et types de formation liés à l'information). Cette approche qualitative de la recherche se voulait aussi "prospective" d'une certaine manière, c'est-à-dire s'efforçait de dégager les tendances du changement qui intervient dans les rôles, les attributions et les profils de "bibliothécaires-documentalistes", sans pour autant perdre de vue les limites inhérentes à l'échantillon. Cette analyse portait principalement sur les points suivants :

1. **Identification de la "fonction information" et des différents circuits de l'information dans certaines entreprises ou services administratifs**

En se basant sur une demande plus ou moins explicite de documentation, on a étudié les activités dans ce domaine et les processus de production déclenchés par cette demande (en dehors du contexte des services ou départements ayant pour tâche spécifique d'apporter des réponses).

2. **Analyse des processus impliqués dans l'information et du contenu des activités correspondantes, à l'exclusion des premières et dernières opérations de la chaîne (recherche de l'information à traiter ; stockage)**

La constitution d'un certain nombre de "processus-types" intéressant le groupe professionnel documentation s'est accompagnée d'une étude des facteurs susceptibles de modifier certaines opérations associées à ces processus. Ces deux procédures ont permis d'identifier les caractères dominants des services étudiés. L'analyse des modes d'organisation du travail (en ce qui concerne la politique générale, la gestion et la production de l'information) met en rapport l'information concernant le contenu des activités et la situation de travail des individus.

3. Identification des facteurs affectant l'évolution des différents "éléments" de la fonction information

Prenant pour point de départ les besoins des utilisateurs, et étant entendu que la quête d'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande ne pouvait qu'être dynamique, il a été possible d'identifier certains signes de changement au niveau des structures et des situations individuelles qui leur sont associés.

Cette méthode a l'avantage de tenir compte des conditions très diverses dans lesquelles s'effectue le travail d'information et de documentation (dans le secteur public et privé) et de sortir du cadre restreint des "services d'information" proprement dits pour analyser le contenu de toutes les activités ayant une dimension documentaire, quelles que soient par ailleurs leur affiliation fonctionnelle et les techniques utilisées. Elle a ainsi permis de distinguer trois grands types de structures dans la documentation (divisées en huit sous-groupes), et 30 profils individuels types s'y rapportant (à partir d'une centaine d'observations).

Un document a été élaboré à partir de l'analyse de ces structures de l'information (structures de référence, centralisées ou non, émanant des entreprises) et des situations de travail (profils). Par exemple, pour toute demande d'information ou de documentation non satisfaite, l'étude a permis d'identifier deux types d'explication de cet échec : au niveau des techniques élaborées et utilisées dans les services d'information d'une part, et d'autre part à celui de la formation des documentalistes eux-mêmes (problème de la double formation dans les techniques de l'information et dans un domaine spécialisé). En outre, cette étude a souligné combien les utilisateurs étaient peu familiarisés avec le domaine de la documentation.

L'analyse du contenu des activités

La réalisation du Répertoire français des emplois (RFE) commencé au début des années 70 avait essentiellement trois objectifs :

1. fournir une information précise, complète, accessible, pour l'orientation et le placement professionnel ainsi que pour la formation ;
2. apporter des éléments permettant la révision de la nomenclature de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) ;
3. constituer un référentiel susceptible de servir de base à l'analyse des évolutions et aux travaux de recherche et de planification.

A cette époque, l'organisation du travail était relativement stable et la méthode de cadrage tenant compte de cette caractéristique s'est appuyée sur :

- un découpage fonctionnel de l'entreprise ;
- un découpage du processus de production et des procédures.

L'activité individuelle ainsi repérée, les titulaires d'emploi ont été interviewés principalement sur leur travail et les modes opératoires correspondants. Des regroupements effectués sur un critère de relative homogénéité des contenus d'activités ont abouti à la définition de 800 emplois-types. En ce qui concerne le Cahier n° 14 des emplois de l'information et de la communication, dans le tome 3, ceux de rédacteur en chef, journaliste rédacteur et secrétaire, consacré à l'information et la communication dans l'entreprise (1), les

emplois-types de la conservation et de la documentation sont ceux de conservateur de musée, archiviste paléographe et bibliothécaire documentaliste. Dans le Cahier n° 6 (2) consacré à l'informatique, les emplois-types sont au nombre de 16.

Le bilan tiré du RFE (3) constate qu'il est une "photographie précise, rigoureuse et assez complète des activités professionnelles" datée du milieu des années 70, et que "l'analyse des facteurs susceptibles d'influer sur l'évolution des emplois a été facilitée par la démarche mise en oeuvre et les informations recueillies pour le RFE". Il est vrai que certains éléments d'évolution dus à l'apparition et l'utilisation de nouvelles technologies sont avancés et mis en relief dans l'introduction des Cahiers du RFE : le recours à l'informatique modifie l'emploi de bibliothécaire documentaliste qui éclate en plusieurs emplois spécialisés selon son intervention sur le système de constitution, de conservation et de communication de l'information.

L'investigation dans le cadre du RFE s'est avérée nécessaire pour permettre de saisir des pistes d'évolution potentielle (même si les changements dus à l'introduction des nouvelles technologies n'ont pu être évalués à leur juste mesure) mais ne s'est pas révélée suffisante pour resituer l'activité professionnelle dans son environnement, compte tenu du rôle important que jouent les entreprises dans les modes d'organisation du travail et dans la gestion de la main-d'oeuvre.

L'effet de l'innovation technologique

Au travers d'études réalisées au CEREQ et s'intéressant à l'impact des nouvelles technologies sur le contenu des activités de différents groupes professionnels : le secrétariat (4), la documentation (5), il est apparu "illusoire de vouloir isoler le facteur technique d'autres facteurs de changement du travail concomittents (contraintes et contextes économiques conduisent à jouer sur les renouvellements des produits, les mouvements de structures, les politiques globales de gestion du personnel...). En même temps, le dynamisme des personnes et des groupes professionnels s'est révélé un facteur important sinon essentiel en période de transition" (6).

Le facteur technique est souvent utilisé comme une opportunité ou comme support pour apporter des changements importants en matière de structure et d'organisation dans l'entreprise.

Eléments de méthode

Dans une étude monographique de 1984-1985 consacrée à l'informatisation de la fonction documentaire dans deux grandes entreprises (6), l'hypothèse préliminaire était que l'utilisation de moyens informatisés en documentation venait modifier le contenu de cette activité, mais que cette modification ne prenait sens et portée que si l'on se référait à l'évolution d'ensemble de la place des services documentation dans l'entreprise, à la façon dont ces services sont actuellement interpellés par les utilisateurs et évalués sur leurs performances spécifiques, aux caractéristiques enfin de leurs personnels et à la façon dont ces derniers s'approprient les nouveaux équipements et procédures au sein de la chaîne documentaire.

En nous centrant sur les services documentaires et en examinant leurs spécificités de fonctionnement à l'intérieur de l'entreprise, il nous était possible de satisfaire à l'exigence d'examiner conjointement ces différents aspects.

Cette dynamique va s'appuyer sur l'utilisation des outils informatiques qui vont être pensés et conçus pour rattacher de façon plus étroite et plus efficace les demandes de documentation au sein de l'entreprise et les réponses apportées. Ceci peut aller jusqu'à une intervention directe des utilisateurs dans le processus documentaire (notamment l'interrogation directe des banques de données), amenant à une certaine répartition des rôles entre les "demandeurs" et le service documentaire à l'intérieur de la fonction.

Quelques résultats

Une démarche "**Intra entreprise**" à l'inverse de ce qui était voulu dans le cadre du RFE n'a pas abouti à la constitution d'emplois-types (avec une description fine des activités) mais nous a permis de mieux comprendre et caractériser l'évolution des emplois du point de vue de son organisation, des modifications qui s'opèrent dans le contenu des activités, du cheminement professionnel et de l'évolution des compétences des personnes elles-mêmes. Trois niveaux d'emplois émergent (documentaliste ou spécialiste de l'information, assistant de documentation, opératrice de saisie) et bien que ce découpage ne soit pas nouveau dans l'espace professionnel de la documentation, l'introduction des techniques automatisées de traitement de l'information laisse supposer que les frontières entre ces emplois peuvent se redéfinir : les qualités développées, l'intérêt que peut susciter l'automatisation pour certains peuvent favoriser l'accroissement du champ d'investigation et la prise en charge d'opérations plus diversifiées dans la chaîne documentaire.

Les nouvelles exigences rencontrées à tous les niveaux portent sur l'accroissement de la rigueur dans les méthodes de traitement de l'information et sur une réflexion optimisant les contenus d'activité. Cette rigueur liée à l'utilisation de l'informatique peut aussi renforcer les attentes qui se manifestent vis-à-vis du documentaliste en privilégiant la **qualité spécifique** de ses interventions, ce qui suppose une bonne maîtrise professionnelle de son champ d'activité.

Ce renforcement de la professionnalité s'accompagne d'une **ouverture** sur les autres espaces : ouverture en direction des utilisateurs et, plus largement, de l'entreprise dans laquelle le service se trouve situé, ouverture en direction des sources d'information qui ne cessent de s'élargir et se diversifier, ouverture vers l'usage de nouveaux moyens informatiques en constante évolution.

La dynamique des professions

L'élément dynamique que l'on voit émerger dans un contexte d'innovation technologique au travers de l'examen des emplois de la documentation est encore davantage mis en évidence dans le travail effectué par le CEREQ conjointement avec d'autres organismes français (7) sur les professions de l'informatique. Mais la méthode utilisée a été toute différente et se situe à un niveau "**trans entreprise**" : une investigation assez lourde sur le terrain auprès d'une centaine d'entreprises représentatives des acteurs concernés (constructeurs, sociétés de services, utilisateurs, distributeurs) a permis de mieux appréhender ce secteur et d'étudier les "professions" de l'informatique sous différents aspects.

Nous retrouvons une partie consacrée à l'analyse des innovations technologiques et comment celles-ci pèsent et peuvent infléchir, à l'avenir, sur les contenus d'activités et les professions informatiques ; une autre partie présente les mécanismes complexes de structuration, déstabilisation et restructuration de l'espace professionnel de l'informatique. Une nomenclature des emplois et 20 fiches d'emplois-types ont été proposées puisque la méthode utilisée le permettait (enquêtes diversifiées sur le terrain et constitution de dossiers rassemblant

la documentation "existante" sur les emplois de l'informatique). La présentation d'une typologie pourrait paraître paradoxale si l'on considère la transformation rapide des contenus d'activité mais elle renvoie principalement à une analyse fonctionnelle des emplois qui semble pouvoir résister à l'épreuve du temps.

En effet, si l'on constate une instabilité lorsqu'on s'attache à décrire de manière précise et détaillée chaque situation de travail, par contre, la façon dont l'espace professionnel est recoupé par grandes fonctions et l'existence de professions d'informaticien qui progressivement se structurent et se font reconnaître introduisent des éléments de permanence dans la constitution des emplois.

Des cohérences se dégagent ainsi du rapport entre fonctions et professions, cohérences qui influent autant sur la formation et les mobilités que sur les contenus d'activités et les formes d'organisation. Précisément, c'est la confrontation entre la stabilisation et l'instabilité qu'il importait de faire apparaître dans la typologie et les fiches d'emplois.

Une autre partie du dossier s'intéresse à l'analyse du marché du travail des informaticiens, aux politiques de recrutement des entreprises ainsi qu'aux mobilités professionnelles. Une approche statistique des professions de l'informatique a été effectuée mettant (entre autres) en évidence les problèmes de repérage et de dénombrement qui se posent dans un secteur. L'aspect formation a fait l'objet de deux études, l'une sur la constitution progressive d'un appareil de formation initiale spécifique aux informaticiens, l'autre sur la mise en place et le développement des dispositifs de formation continue destinés aux spécialistes de l'informatique.

Une recherche bibliographique sur tous ces thèmes complète ce dossier.

L'intérêt de ce dossier a été d'étudier les professions de l'informatique sous tous ses aspects, avec une approche à la fois qualitative et quantitative, et d'essayer d'en donner une vue prospective tout en dégageant les éléments potentiels d'une dynamique dans cet espace professionnel de l'informatique.

Conclusion

En conclusion, cette description des différentes méthodes d'étude de l'"espace professionnel" de l'information et de l'informatique fait apparaître que l'approche centrée exclusivement sur l'emploi (à partir de l'analyse du contenu des activités) est de plus en plus insuffisante et qu'il faudrait au contraire une approche plus globale et plus dynamique, sans pour autant négliger l'aspect typologie du travail.

Si l'on compare par exemple les emplois-types du RFE aux fiches d'emplois du dossier sur l'informatique, on s'aperçoit que ce dernier reflète les "nouvelles formes de caractérisation" et tient compte non seulement de l'importance du rôle joué par les personnes dans l'évolution et la transformation des emplois qu'elles occupent mais également de la diversité des types d'organisations dans lesquelles ces emplois se situent.

Si l'analyse s'appuie toujours sur des données technologiques, l'emploi n'est pas moins replacé dans le contexte de l'organisation. L'objectif n'est pas tant d'appréhender le contenu des emplois que de réunir les éléments permettant de les identifier et de les positionner dans leur espace professionnel.

Quoiqu'il en soit, on a renoncé à l'analyse détaillée du contenu des activités (qui prédominait dans les documents du RFE) et on a adopté une forme d'analyse plus dynamique qui s'intéresse :

premièrement, au processus d'évolution et de transformation des emplois ;

deuxièmement, à la mobilité des personnels : origine des informaticiens et politiques de recrutement des entreprises ; mais aussi mobilité professionnelle (entrée dans la profession, sortie de celle-ci et mobilité interne).

Une approche pluridimensionnelle (utilisant des sources plus diversifiées et des méthodes d'analyse quantitative, malgré les problèmes d'identification inhérents à l'analyse statistique) devrait permettre de mieux cerner l'évolution de la profession, les principales tendances de l'emploi (sans prétendre pour autant fournir un modèle type) et leurs répercussions sur les politiques de formation (en abandonnant l'idée qu'il peut y avoir correspondance entre référentiel d'emploi et référentiel de formation).

REFERENCES

1. ACKER, F., S. BOUSQUET et N. MANDON. Répertoire français des emplois : Les emplois-types de l'information et de la communication, Tome 3 (Information et communication dans l'entreprise). Paris, La documentation française, 1982, 130 p.

2. CAPDUPUY, M. Répertoire français des emplois : les emplois-types de l'informatique. Paris, La documentation française, 1978.

3. BERTRAND, O. Le répertoire français des emplois (Présentation, méthodologie, premier bilan). Paris, CEREQ, 1985, 16 p.

4. MANDON, N. Technologie et travail : l'informatisation des activités de bureau. Tome II. In : L'évolution des situations de travail individuelles et le devenir des groupes professionnels : le cas du Secrétariat. Paris, CEREQ, 1985.

5. BARRAT, D. L'informatisation de la fonction documentaire et l'évolution des emplois (le cas de deux grandes entreprises). Paris, CEREQ, 1985, 55 p. (document de travail n° 11).

6. MANDON, N. Bilan d'une contribution aux chantiers de l'association développement et emploi au cours de l'année 1985-1986 : gestion des ressources humaines - analyse qualitative de l'emploi, détection des compétences. Paris, CEREQ, 1986 (document de travail n° 21), 48 p.

7. CEREQ (avec la contribution de l'ADI, l'ANPE, le Centre INFFO et l'ONISEP). Dossier professionnel : les professions de l'informatique. Vol. 1 (326 p.) ; Vol. 2 (403 p.). Paris, La documentation française, Vol. 1, 1986, Vol. 2, 1987.

LE PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES ET DES SERVICES D'INFORMATION DU KENYA : ENQUETES ET ANALYSES

par

Joseph OJIAMBO
Faculté des sciences de l'information
Université Moi
Eldoret, Kenya

Introduction

Planifier la main-d'oeuvre, c'est déterminer à la fois les besoins futurs en matière de personnel, et les mesures à prendre pour les satisfaire. L'opération comporte trois éléments essentiels : l'inventaire, la prévision et l'établissement du plan. L'inventaire de la main-d'oeuvre regroupe les données décrivant la main-d'oeuvre du moment en termes à la fois quantitatifs et qualitatifs. La prévision de main-d'oeuvre s'efforce de déterminer les besoins en personnel à des moments précis de l'avenir. Ainsi les qualifications requises (niveau de formation, expérience, etc.) peuvent être décrites soit en chiffres globaux ou par catégories spécifiques). La prévision, au sens purement mécanique du terme, consiste à prédire l'avenir en se basant sur les constantes observées dans le passé. Il lui faut donc tenir dûment compte des changements prévisibles liés au développement technique, social et économique du pays et à l'évolution des politiques institutionnelles. **Le plan de main-d'oeuvre** est un plan spécifique destiné à combler l'écart entre demande prévisible (prospective) et main-d'oeuvre existante (inventaire).

La planification de la main-d'oeuvre peut s'effectuer à deux niveaux, selon qu'on envisage l'avenir immédiat ou le plus long terme. Dans le premier cas, il suffit que les départements et institutions concernés indiquent à leurs organisations de tutelle, grosso modo un an à l'avance, le personnel dont ils auront besoin pour s'acquitter des tâches prévues. Le traitement de information permet à l'institution de tutelle de calculer les effectifs à financer sur les différents articles du budget pour l'exercice considéré. Par exemple, les services de bibliothèques et d'information peuvent prévoir les besoins en personnel par article budgétaire, ainsi que par postes nouveaux devant être créés au cours de l'exercice à venir. On a de la sorte un aperçu global des besoins en personnel pour l'année qui vient, en même temps qu'une indication quantitative et qualitative concernant le personnel à recruter à l'extérieur.

La planification à plus long terme consiste à élaborer des projections des besoins en personnel pour les cinq ou dix prochaines années. C'est l'aspect le plus délicat de cet exercice de prospective, car la plupart des organismes employeurs sont mal équipés pour évaluer leurs besoins quantitatifs et qualitatifs ou répugnent à le faire. Un homme d'affaire jordanien aurait même déclaré à ce propos : "Ce jeu de devinette est une impiété, car seul Allah sait ce que l'avenir nous réserve".

Le présent article décrit deux projets d'enquête-analyse sur le personnel des bibliothèques et services d'information du Kenya. Le premier projet est géré entièrement par le personnel de la Faculté des sciences de l'information de l'Université Moi, qui est associée pour le second, d'une portée nationale, au gouvernement du Kenya.

La planification de la main-d'oeuvre et son impact sur le développement des services de bibliothèque et d'information kényens

La planification de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et services d'information est une activité assez nouvelle au Kenya. En effet, ces trente dernières années, l'exercice paraissait inutile s'agissant d'un secteur qui se développait très lentement ; en outre, le travail (celui de bibliothécaire en particulier) était alors relativement simple : il était donc beaucoup plus facile de s'y adapter sans avoir reçu la formation poussée indispensable aujourd'hui.

A la charnière des années 60 et 70, la plupart des postes de bibliothécaires ou agents d'information spécialisés étaient occupés par des personnes titulaires d'un diplôme de deuxième cycle formées au Royaume-Uni ou à l'Université Makerere, qui était alors la seule à décerner un titre professionnel de ce niveau en Afrique de l'Est. Dans la plupart des cas, et surtout dans l'administration, c'est à du personnel non spécialisé qu'on confiait la gestion des bibliothèques et services d'information, comme cela se pratique d'ailleurs encore aujourd'hui. Il faut dire aussi que les bibliothèques et services d'information n'ont jamais été considérés comme vraiment prioritaires au Kenya, que ce soit dans le secteur public ou le privé. Par exemple, dans les projections de besoins en main-d'oeuvre pour les différents types d'emploi du secteur public, figurant dans le plan quinquennal 1979-1983, le personnel des bibliothèques et services d'information n'est même pas mentionné (1).

C'est au cours des années 80 qu'on assiste à un changement d'attitude de la part des décideurs, tant publics que privés, en ce qui concerne le poids de l'information dans le développement socio-économique. De plus en plus, l'information apparaît comme un moyen d'améliorer la production agricole et la santé publique. De même, on mesure combien l'information peut contribuer au développement du potentiel industriel et technologique et à l'amélioration qualitative et quantitative du système d'enseignement, de la maternelle à l'université.

Depuis l'accession à l'indépendance en 1963, les bibliothèques et services d'information du Kenya ont connu un développement considérable. Pourtant, il n'existe toujours pas de mécanisme de coordination et de projections à l'échelle nationale concernant les types de bibliothèques et de services d'information dont le pays a besoin. Il est donc urgent de réorganiser l'infrastructure de ce secteur pour garantir un accès effectif à l'information tant nationale qu'internationale.

Il est incontestable que le développement de nos services de bibliothèque et d'information n'a pas suivi le rythme des changements sociaux, économiques et technologiques qui nécessitent des prestations de plus en plus importantes dans ce domaine. Ce retard est dû pour l'essentiel à une pénurie de personnel dûment qualifié. On manque en particulier de personnel suffisamment formé pour les services d'information scientifique (2). Mais les administrations des bibliothèques et services d'information kényens sont aussi confrontés à d'autres problèmes qui sont essentiellement de deux sortes :

1. Les décideurs n'apprécient pas toujours à sa juste valeur l'importance de l'information comme instrument efficace du développement social, économique et culturel. Cette méconnaissance du rôle de l'information explique sans doute en partie le statut peu enviable du personnel travaillant dans ce secteur.

2. L'autre problème est celui de la refonte, de la restructuration et de la modernisation des services existants pour satisfaire les besoins évidents de la communauté kényenne en matière d'information.

Toutefois, aucun de ces deux problèmes ne pourra être résolu tant que les bibliothèques et services d'information du pays manqueront de personnel qualifié et qu'il n'existera pas de plan national pour gérer leurs besoins en main-d'oeuvre. Consciente du manque de coordination des services de bibliothèque et d'information et de l'impréparation face aux futurs besoins en main-d'oeuvre, l'Université Moi a entrepris en collaboration avec divers ministères de procéder à une enquête-analyse sur les besoins nationaux en main-d'oeuvre du secteur des sciences de l'information.

Mais avant d'aborder la question des enquêtes, il est nécessaire de donner un bref aperçu de l'état actuel des bibliothèques et services d'information du Kenya pour apprécier l'ampleur des besoins en personnel de ce secteur.

Les bibliothèques et services d'information du Kenya

Le Kenya compte environ 300 (3) bibliothèques et centres d'information allant des petites bibliothèques administratives ou scolaires à des services plus importants comme ceux de l'Université de Nairobi (dont le catalogue compte plus de 350.000 titres) ou la Bibliothèque nationale. Ces bibliothèques et centres d'information peuvent être regroupés comme suit :

(a) ensemble de bibliothèques et services de l'Université de Nairobi ; bibliothèques des Universités Kenyatta, Moi et Egerton ; bibliothèques des écoles normales, des instituts d'agronomie, des trois écoles polytechniques nationales et des instituts de technologie Harambee ;

(b) réseau national de bibliothèques publiques du Conseil national des bibliothèques du Kenya dont les 14 branches couvrent tout le pays, et services des bibliothèques municipales de la ville de Nairobi, divisés en deux branches ;

(c) bibliothèques spécialisées et centres de documentation de l'administration, des organismes parapublics, des instituts de recherche, de l'industrie privée et des entreprises commerciales et juridiques ;

(d) bibliothèques des missions diplomatiques (Agence d'information des Etats-Unis, British Council, Institut Goethe, etc.) et organisations internationales (PNUE, ILRAD, ICIPE, CIRAF, CRDI, etc.)

(e) bibliothèques scolaires de certains établissements d'enseignement élémentaire et secondaire sélectionnés ;

(f) archives nationales.

Parallèlement aux méthodes traditionnelles de stockage et de restitution de l'information, l'informatique documentaire se développe rapidement, notamment dans l'industrie et la recherche. Ce phénomène intervient sans qu'il y ait eu spécification des objectifs nationaux en matière de développement et de satisfaction des besoins d'information ; c'est pourquoi la planification et la prévision des besoins en main-d'oeuvre dans le domaine des sciences de l'information en général est devenu au Kenya une nécessité.

Bilan des enquêtes précédentes sur le personnel des bibliothèques et services d'information

Dès le début des années 70, les professionnels kényens avaient reconnu la nécessité de prévoir l'avenir des bibliothèques et services d'information. Plusieurs facteurs ont contribué à faire prendre conscience de la nécessité de planifier la main-d'oeuvre.

En premier lieu, les bibliothèques et services d'information ont besoin pour se développer de disposer en temps opportun d'une main-d'oeuvre compétente en quantité suffisante à tous les niveaux de qualification.

Deuxièmement, le personnel des bibliothèques et services d'information est désormais confronté dans son travail à des techniques de traitement de l'information qui exigent une formation appropriée. Par exemple, on utilise de plus en plus l'informatique et les équipements audiovisuels, et l'absence de main-d'oeuvre qualifiée dans ces domaines ne peut que préoccuper les responsables des systèmes de bibliothèque et d'information. En même temps, la gestion de ces systèmes devient de plus en plus complexe et met en jeu des techniques et des concepts dont n'avait souvent même pas idée voici vingt ans.

Un troisième facteur est lié à l'alphabétisation et à la reconnaissance progressive de l'importance de l'information comme instrument du développement socioculturel et économique dans le cadre du système d'enseignement. Le développement de l'éducation s'est traduit par un accroissement du nombre des établissements, lesquels ont besoin de services de bibliothèque et d'information et donc de personnel pour gérer ces services.

A cela, s'est ajouté le développement continu de la recherche, dans le cadre tant national qu'international, qui fait une énorme consommation d'informations scientifiques et techniques. De même, l'ambition de transformer l'économie encore essentiellement agricole du Kenya en économie mixte ne pourra se concrétiser que si l'on dispose des informations pertinentes.

Du reste, dans ce domaine également (celui des spécialistes de l'information agronomique), le pays souffre d'une grave pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Le quatrième facteur est démographique : la population kényenne, estimée actuellement à 22 millions d'habitants, connaît un taux de croissance annuel de 4 %. L'augmentation de la population scolaire et du nombre d'usagers de l'information impose une planification rigoureuse de la main-d'oeuvre si l'on veut pouvoir répondre aux besoins de la société kényenne en la matière et ne pas courir le risque d'être confronté à l'avenir à des conséquences graves.

Enfin, l'idée d'une enquête exhaustive sur les besoins en main-d'oeuvre des services de bibliothèques et d'information s'est définitivement imposée en 1984 avec la création de l'Université Moi qui propose entre autres des filières de licence et de troisième cycle en bibliothéconomie, en sciences de l'information, en archivistique et dans les branches de l'édition, de l'impression et de la librairie. La concurrence dans la lutte pour la répartition des crédits trop rares entre les divers secteurs du développement national obligeait notre faculté, au même titre que d'autres facultés de la nouvelle université, à justifier ses programmes d'études (4). La Faculté des sciences de l'information a donc défini des priorités correspondant aux besoins actuels du Kenya en matière de services de bibliothèques et d'information, ce qui implique de connaître par exemple la nature et le volume de l'information à traiter, les qualifications à acquérir, le nombre d'étudiants inscrits, et les titres, l'expérience et les qualifications exigés des employeurs (5).

Les premières enquêtes sur la main-d'oeuvre avaient mis en évidence l'insuffisance de personnel, bibliothécaires et personnels subalternes. En 1974, l'Association des bibliothèques du Kenya avait réalisé une enquête sur les besoins potentiels en bibliothécaires et bibliothécaires-assistants pour la décennie à venir. Il ressortait des recommandations des rapporteurs que le Kenya devrait former 200 bibliothécaires diplômés et 500 assistants entre 1974 et 1984, au rythme de 25 bibliothécaires et 50 assistants par an (6). La même année, S.M. Wachira, après avoir recensé pour les services de planification de la main-d'oeuvre du Ministère de l'éducation la main-d'oeuvre disponible dans le secteur, concluait qu'il fallait former 250 bibliothécaires diplômés (7). Toujours en 1974, dans un rapport régional sur les besoins en main-d'oeuvre de l'Afrique de l'Est, John Dean estimait que le Kenya aurait besoin de 100 bibliothécaires titulaires d'un diplôme de troisième cycle entre 1975 et 1980 (8).

Les projections statistiques des enquêtes effectuées en 1974 ou plus récemment sur les besoins en personnel des bibliothèques et services d'information sont incomplètes et ne concordent pas toujours. Par exemple, l'étude de faisabilité confiée à la direction d'un comité de gestion du personnel à propos de l'éventuelle création d'une école de bibliothécaires et spécialistes de l'information concluait à la nécessité de former 400 nouveaux bibliothécaires d'ici à la fin de 1984 (9). Une étude de 1986 effectuée par J.M. Nganga dans les 40 principales bibliothèques du Kenya faisait état de l'urgente nécessité de former 800 cadres et assistants pour les services de bibliothèque d'information (10).

Ces enquêtes pêchent surtout par l'insuffisance de l'échantillon et les méthodes de collecte des données. Ainsi les enquêtes de 1974 font l'impasse sur les besoins en main-d'oeuvre de certaines branches du secteur de l'information comme l'archivistique, les sciences de l'information, l'édition et les métiers du livre. Elles ne prévoyaient pas non plus la création des nouvelles universités ni les besoins des organisations, écoles et collèges à caractère international. Ne portant que sur des données quantitatives, ces études négligeaient l'aspect qualitatif des besoins en main-d'oeuvre. Elles ne pouvaient donc fournir une information fiable permettant de prévoir les besoins présents et futurs de main-d'oeuvre du pays dans toute la gamme des sciences de l'information. Dès lors, une approche différente s'imposait.

L'enquête-analyse en cours sur les besoins nationaux de main-d'oeuvre

Le projet de planification nationale de la main-d'oeuvre en cours de réalisation a été entrepris par l'Université Moi en collaboration avec les ministères, les administrations, les organismes parapublics et l'Association des bibliothèques du Kenya. L'enquête devrait porter sur l'ensemble des services appelés à fournir de l'information, brute ou traitée, à savoir les bibliothèques, les services d'information et de documentation, la filière de l'édition et de l'imprimerie, et les banques de données informatisées de l'administration et des entreprises commerciales et industrielles. Elle permettra à l'Université Moi, aux ministères et à l'administration, aux entreprises du secteur privé, aux bibliothèques et aux instituts de formation de réaliser les objectifs suivants :

1. Au niveau national : définir le niveau global des besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'oeuvre en précisant les types de formation et de diplômes requis à l'échelle du pays et évaluer les besoins nationaux en matière d'information en tenant compte des stratégies de développement des districts.

2. Au niveau de l'entreprise ou de l'institution : assurer le recrutement du personnel approprié possédant les qualifications requises.

3. Quant à l'Université Moi, cette enquête devrait lui permettre :

   (a) d'adapter le nombre de ses étudiants et de ses diplômés en sciences de l'information à la demande de main-d'oeuvre et au développement des services à prévoir ;

   (b) d'évaluer les besoins en personnel et les qualifications requises sur le marché du travail au niveau national et d'adapter en conséquence le contenu de ses programmes aux exigences des futurs employeurs ;

   (c) d'animer une action de sensibilisation du pays à la valeur et à l'importance de l'information comme instrument du développement national.

Le Comité de planification était convaincu que la planification de la main-d'oeuvre du secteur des bibliothèques et services d'information devait être partie intégrante de la planification nationale de la main-d'oeuvre sous peine de devenir un exercice gratuit, sans véritable impact au niveau des objectifs fixés.

Toutefois, pour des raisons pratiques et aussi faute de moyens suffisants pour organiser une enquête globale, cette étude comporte deux volets. Le premier volet correspond à la collecte des données qualitatives et quantitatives permettant de définir le type, la nature et l'ampleur des besoins actuels et futurs du Kenya en matière de personnel qualifié des métiers de l'information. Les opérations suivantes sont prévues :

1. identification des types d'employeurs ayant besoin de personnel qualifié pour traiter l'information ;

2. étude des exigences des employeurs en matière de titres, d'expérience et de qualifications ;

3. analyse du type, de la nature, des caractéristiques et de l'éventail des qualifications requises par les employeurs ;

4. adaptation du contenu des programmes d'enseignement en fonction des compétences professionnelles demandées (11).

Les résultats de cette enquête sont destinés à compléter l'enquête-analyse nationale sur la main-d'oeuvre. La méthodologie utilisée dans cette enquête est celle mise au point par Nick Moore (12) ; elle a consisté dans un premier temps à éplucher les petites annonces du plus grand quotidien kényen pour recenser les offres d'emploi concernant les métiers de l'information publiés au cours des 24 derniers mois. On a procédé ensuite au décompte des emplois proposés et à leur classement selon la durée des vacances d'emploi. Cette information est actuellement en cours d'analyse par type d'emploi et par employeur. On a également établi une matrice mettant en regard les types d'emplois et d'employeurs de personnels d'information pour faciliter l'analyse de chaque groupe d'emplois en fonction des titres, des qualifications et de l'expérience exigés par les employeurs.

Sur les 173 offres d'emplois dans le secteur des sciences de l'information parues entre mai 1986 et mai 1988, on comptait 58 postes de bibliothécaire contre 115 offres concernant d'autres types d'emplois en rapport avec les sciences de l'information (voir tableau 1).

Tableau 1 : Nombre d'emplois proposés par type d'activités de mai 1986 à mai 1988

Types d'emplois	Nombre de postes
Bibliothèques	58
Services d'information	11
Recherche et analyse de l'information	21
Analyse de systèmes d'information	17
Rédaction et édition	27
Archives et gestion des documents	9
Documentation	11
Imprimerie	10
Relations publiques et communication	7
Librairie	2
Total	173

On a ensuite procédé à des entretiens approfondis avec des employeurs et des employés choisis par la méthode de l'échantillonnage aléatoire stratifié parmi les 60 organismes ayant fait paraître des annonces d'emploi. Des entretiens ont également eu lieu avec d'autres employeurs ayant fait paraître des annonces d'emploi en rapport avec l'information, mais à des dates autres que celle de la période de dépouillement du quotidien.

Les résultats complets de cette étude devraient fournir des informations qualitatives concernant : (a) les exigences des employeurs en termes de diplômes, de qualifications et d'expérience ; (b) les caractéristiques des titulaires des postes (par exemple combien possèdent les diplômes demandés, dans quelle mesure leur diplôme correspond-il à l'emploi offert) et (c) les besoins présents et futurs des employeurs. Cette enquête a été financée par le CRDI.

Le deuxième volet de l'enquête, qui a une envergure nationale, vise à cerner la réalité qualitative et quantitative du personnel des services de bibliothèque et d'information. Deux questionnaires ont été établis pour collecter les données. Celui destiné aux employés porte essentiellement sur des informations qualitatives : intitulé du poste, compétences, titres et besoins en matière de formation des intéressés. Le questionnaire destiné aux employeurs porte sur des points précis ainsi que des informations d'ordre général - nom et adresse de l'organisme, date de création, catégorie d'établissement, principaux objectifs, sources de financement et nombre total des personnes des deux sexes qu'il emploie. Le questionnaire porte également sur les services d'information de l'organisme (bibliothèque, centre de documentation, dossiers individuels, archives, systèmes informatiques, service d'impression et publicité), leur date de création, leur place dans l'organigramme, le nombre de personnes qui les utilisent, leur taille et l'importance de leurs collections.

La quatrième partie du questionnaire concerne les divers types d'équipements technologiques utilisés par chaque organisme interrogé pour le traitement, le stockage et la diffusion de l'information, ainsi que leur place au sein de l'organisme. La cinquième partie du questionnaire vise à recenser à chaque niveau hiérarchique le nombre de personnes employées dans les services de bibliothèque et d'information de chaque organisme. Ces deux enquêtes en deux volets permettront de mieux préciser le nombre d'institutions ayant besoin de bibliothèques et de sources ou systèmes d'information.

Résumé

Les deux enquêtes sur la planification de la main-d'oeuvre décrites dans le présent article ne prétendent nullement résoudre comme par magie tous les problèmes de formation et de recrutement des bibliothèques et services d'information du Kenya. On espère toutefois qu'elles inciteront les administrateurs responsables, les instituts de formation spécialisée et les décideurs à réfléchir de façon plus systématique aux besoins futurs en main-d'oeuvre du pays. Il faut également espérer qu'en utilisant des procédures spécifiques d'estimation de l'offre et de la demande de personnel pour les bibliothèques et services d'information ainsi que d'appréciation des qualifications à posséder pour pouvoir gérer un service d'information, elles feront mieux apparaître les facteurs sur lesquels les divers organismes employeurs devraient se fonder pour pouvoir équilibrer l'offre et la demande.

REFERENCES

1. KENYA, REPUBLIC of. Development Plan 1979-1983 : Part 1. Nairobi, Government Printer , 1979, 482 p.

2. NATIONAL COUNCIL FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY. Report N° 4. De la série : 1980 On Science and Technology for Development. 1980.

3. Subject Guide to Information Sources in Kenya. Nairobi, Kenya Library Association and National Council for Science and Technology, 1980.

4. Education Plan of Moi University Kenya : Interim Draft Report. New Delhi, Educational Consultants India Ltd., 1985.

5. ROSENBERG, Diana. Proposal for a Survey of the Skills and Training Needs of Information Professionals in Kenya. Avril 1988 (ronéotypé), 6 p.

6. Kenya Library Association. Report of the Education Sub-Committee. Maktaba. 2 (2) 1975, p. 114-121.

7. WACHIRA, S.M. Library Education and Supply of Sub Professional Librarians in Kenya. Nairobi, Ministry of Education, novembre 1974.

8. DEAN, John. A Regional Library Programme for Eastern Africa : A Report Prepared for the Standing Conference of African University Libraries (Eastern Africa). 1974.

9. A Project Proposal on the Establishment of School of Library, Archives, and Information Studies in Kenya. Décembre 1981 (ronéotypé).

10. NGANGA, J.M. Library and Information Manpower Analysis and Training Needs. 1985 (ronéotypé).

11. ROSENBERG. Op. cit., p. 6.

12. MOORE, Nick. Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information Paris, UNESCO 1987.

SESSION VII

QUELLES CONSEQUENCES POUR LA FORMATION ?

27 août 1988

Présidente : Marjatta OKKO (Finlande)

ENQUETE SUR LES PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES, DES SERVICES D'INFORMATION ET DES ARCHIVES EN MALAISIE : 1986

par

Molina S. NIJHAR et Norma Abu SEMAN
School of Library and Information Science
Mara Institute of Technology (ITM)
Petaling Jaya
Selangor, Malaisie

Introduction

Quelques informations générales sur le pays

La Malaisie est un Etat multiracial vivant sous un régime de démocratie parlementaire. Le pays de l'Asie du Sud-Est dont la superficie est d'environ 200.000 km² a une frontière commune avec la Thaïlande au nord et est séparé de l'Indonésie au sud-ouest par le détroit de Malaka. Singapour se trouve à la pointe méridionale de la péninsule de Malaisie.

Le pays comprend 13 Etats dont 11 en Malaisie occidentale. Les Etats de Sabah et de Sarawak qui forment la Malaisie orientale sont situés sur l'île de Bornéo. La population, estimée à 18,5 millions d'habitants[1], se compose essentiellement de Malais et d'autres peuples autochtones (Kadazans, Bajaus, Muruts, Dayaks et Ibans), de Chinois et d'Indiens. Elle est relativement jeune avec 59,2 % de moins de 24 ans, d'où une demande considérable d'écoles et d'établissements d'enseignement supérieur. Les six ans d'enseignement primaire et les cinq ans d'enseignement secondaire conduisant à l'obtention d'un diplôme national (Malaysian School Certificate) sont gratuits (pas de frais de scolarité). Cet enseignement est éventuellement suivi pour les meilleurs de deux années complémentaires menant au Higher School Certificate. Il est très difficile d'entrer dans l'une des sept universités du pays ; 1,1 % seulement des postulants sont admis chaque année. Le malais, langue officielle, est la langue d'enseignement de l'école primaire à l'université mais l'anglais tient une place de choix pendant toute la scolarité et dans l'enseignement supérieur. Le chinois et l'hindi sont enseignés et utilisés dans les écoles primaires mais le malais (Bahasa Malaysia) est obligatoire.

Historique du projet

A l'Ecole de bibliothéconomie et de sciences de l'information du Mara Institute of Technology (ITM), seule école de bibliothécaires en Malaisie dont la fondation remonte à 1969, le rôle de la planification de la main-d'oeuvre de ce secteur a toujours bénéficié de la plus grande attention. Depuis le début des années 70, l'Ecole s'intéresse de près aux catégories et au nombre de spécialistes qu'il faudra former pour assurer le fonctionnement des bibliothèques de toute sorte, nationales, publiques, spécialisées ou universitaires, dont le nombre ne cesse d'augmenter dans le pays. Les effectifs nécessaires sont évalués avec soin grâce à des contacts directs avec les employeurs potentiels, à des enquêtes spéciales et probabilistes et aux

---

1 Fifth Malaysian Plan 1986-1990. Kuala Lumpur, National Printing Department, 1986.

estimations fournies par les plans quinquennaux précédents et par les services de planification socio-économique de la main-d'oeuvre.

L'Ecole revoit ses programmes d'enseignement tous les trois ans environ pour les adapter à l'évolution de la profession et aux changements institutionnels. L'ITM procède tous les cinq ans à peu près ou à des intervalles plus rapprochés si nécessaire à une grande révision structurelle de manière à suivre l'évolution rapide des connaissances et de la technologie en bibliothéconomie et sciences de l'information.

C'est dans ce contexte que l'Ecole a jugé opportun d'entreprendre une étude détaillée des besoins en main-d'oeuvre, qualitatifs et quantitatifs, du secteur des bibliothèques et de l'information, initiative fortement encouragée par la décision de l'UNESCO de lui apporter le concours de ses experts et une aide financière. A la demande de l'UNESCO, le secteur des archives a été inclus dans le champ de l'enquête.

L'enquête en question doit énormément à l'excellent modèle fourni dans la deuxième enquête sur les besoins en main-d'oeuvre des bibliothèques et services d'information de la région des Caraïbes[2]. (La section II donne un aperçu des autres activités de planification de la main-d'oeuvre et des tendances observées en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis[3]). Ce modèle, établi à partir d'une étude pilote[4] effectuée en 1982 dans la région des Caraïbes, ultérieurement affinée constitue une base solide pour les pays en développement qui comme la Malaisie voudraient se livrer au même genre de travaux. Par ailleurs, l'examen systématique des publications et ouvrages parus sur ce sujet a montré que ce modèle était le plus valable.

Au niveau administratif, des contacts ont été pris par correspondance avec l'UNESCO au sujet de sa collaboration avec l'Ecole pour l'exécution d'une enquête nationale sur la main-d'oeuvre. Le fait que l'UNESCO ait chargé Nick MOORE d'établir un manuel intitulé Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information, qui s'appuie en grande partie sur les travaux ayant porté sur la région des Caraïbes, nous a conforté dans notre décision de suivre un modèle analogue pour l'enquête malaise.

L'enquête

L'enquête a été réalisée par deux enseignants de l'Ecole de bibliothéconomie et d'informatique de l'ITM, dans le cadre d'un projet de recherche conjointe de cet institut et de l'UNESCO. La contribution de l'UNESCO au projet est d'ordre financier. L'Organisation a désigné un consultant en planification de la main-d'oeuvre chargé d'aider par ses avis à l'application du modèle présenté dans le manuel susmentionné.

Le projet proprement dit a démarré en mars 1986 et s'est achevé en décembre de la même année. La dernière mouture du projet de rapport a été remise à l'UNESCO dans les premiers jours de mars 1987 et le rapport final parachevé en juin 1987. Pour l'essentiel, les informations ont été recueillies au moyen d'un questionnaire. On a utilisé à cet effet une version modifiée du questionnaire de l'UNESCO élaboré par Nick MOORE pour le manuel cité plus haut.

---

2 Réalisée par Gloria GREENE et Reive ROBB pour le Programme général d'information et l'UNISIST, Paris, UNESCO, 1985 (PGI-85/WS/12).

3 Idem, p. 9.

4 Idem, p. 1.

Champ de l'enquête

Cette enquête est une étude nationale détaillée de la situation de la main-d'oeuvre dans les secteurs des bibliothèques, de l'information et des archives en Malaisie. Toutes les catégories de bibliothèques, de services d'information et d'archives qui existent dans le pays ont été incluses dans l'enquête. Sur les 273 organismes recensés, 260 ont été sélectionnés, parmi lesquels 21 bibliothèques publiques, 12 bibliothèques scolaires, 175 bibliothèques et services d'information spécialisés, 41 bibliothèques d'établissements d'enseignement postsecondaire et d'universités et 3 services d'archives. La liste des bibliothèques, services d'information et centres et services d'archives a été établie à l'aide de l'Annuaire des bibliothèques de Malaisie (Directories of Libraries in Malaysia, 2e édition, 1982), dûment complété et actualisé. Plusieurs bibliothèques d'établissements postsecondaires privés ont été recensées et incluses dans la liste. De leur côté, la bibliothèque de l'Etat du Sabah et la Division de la formation des maîtres du Ministère de l'éducation ont respectivement fourni une liste à jour des bibliothèques de cet Etat et des bibliothèques des instituts de formation des maîtres du pays. Les bibliothèques scolaires relevant du Ministère de l'éducation ont été exclues du champ de l'enquête parce qu'aucun poste de bibliothécaire ne leur est alloué et qu'elles n'offrent donc aucun débouché. Seules les bibliothèques des écoles dites Mara Junior Science Colleges (MSRM) qui emploient des bibliothécaires ont été incluses dans l'enquête.

Au total, 260 questionnaires ont été envoyés aux diverses bibliothèques, centres d'information et services d'archives de Malaisie. Le taux de réponse de 72 % constitue un très bon résultat et nous remercions tous ceux qui ont pris la peine de nous communiquer des données. Cent soixante et un (161) questionnaires ont été remplis et renvoyés. Vingt-six ont été renvoyés par des organismes qui ont indiqué qu'ils n'employaient aucune personne à des tâches de bibliothèque, d'information ou d'archives. Ces réponses ont été comptabilisées dans la catégorie "néant". Les 73 autres bibliothèques n'ont pas répondu du tout.

Le taux de réponse de la bibliothèque nationale et des bibliothèques publiques a été de 100 %. Pour les bibliothèques universitaires, il a été de 87,5 %, sept sur huit d'entre elles ayant répondu. Il est regrettable qu'une bibliothèque universitaire bien connue n'ait pas retourné le questionnaire malgré des rappels et le report de la date limite. Pour les autres catégories de bibliothèques, le taux de réponse a été très satisfaisant : 70 % pour les bibliothèques des établissements postsecondaires, 73 % pour les bibliothèques scolaires et 67 % pour les bibliothèques spécialisées. Trois services d'archives sur quatre ont répondu à l'enquête.

Résultats

Cette partie résume toutes les conclusions de l'enquête, met en lumière les résultats les plus significatifs et donne une vue d'ensemble de la situation de la main-d'oeuvre des services de bibliothèque, d'information et d'archives en Malaisie au moment de l'enquête.

On s'est intéressé en particulier aux facteurs suivants : effectifs et caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre, situation actuelle de l'emploi, accroissement de la demande de main-d'oeuvre, débouchés, recrutement, besoins de formation, nouveaux programmes et niveaux de formation ainsi que d'autres questions concernant la planification de la main-d'oeuvre. Tous ces facteurs constituent des indicateurs utiles pour la planification de la formation des bibliothécaires, agents d'information et archivistes.

Effectifs

L'effectif total du secteur des bibliothèques, de l'information et des archives est estimé à plus de 2.000 personnes. L'enquête montre que la main-d'oeuvre comprend une assez forte proportion, un tiers environ, de personnes titulaires d'un diplôme professionnel. Dans les bibliothèques et les services d'information, un peu plus de la moitié sont des cadres titulaires du diplôme de deuxième cycle spécialisé. Dans les services d'archives, tous sauf un possèdent le diplôme d'archiviste.

Pour ce qui est de la répartition des emplois de cadres, on observe que les titulaires du diplôme travaillent le plus souvent dans les bibliothèques universitaires et les bibliothèques d'établissement postsecondaires tandis que les autres travaillent dans les bibliothèques spécialisées et les bibliothèques publiques. Les principaux employeurs actuels de personnels spécialisés sont les bibliothèques universitaires qui arrivent en tête avec 40 % environ du total des personnels qualifiés. Viennent ensuite les bibliothèques spécialisées qui emploient environ 30 % et le groupe formé par la bibliothèque nationale et les bibliothèques publiques avec 10 % environ. L'enquête fait apparaître le nombre moyen de cadres employés dans les différentes catégories de bibliothèques. Pour les bibliothécaires diplômés, les chiffres moyens s'établissent comme suit : 60 pour la bibliothèque nationale, 30 pour les bibliothèques universitaires, 3 pour les bibliothèques publiques et 1 pour les bibliothèques spécialisées, les bibliothèques d'établissements postsecondaires et les bibliothèques scolaires. Une dizaine de grands établissements comprenant les bibliothèques universitaires et la Bibliothèque nationale emploient près de la moitié de l'effectif total étudié.

Dans le secteur des archives, la situation est nettement différente. La majeure partie du personnel est employée par les Archives nationales et les trois services de cet organisme. La distinction entre personnel diplômé et non diplômé n'apparaît pas car le secteur des archives emploie presque uniquement des diplômés.

A l'avenir, le Ministère de l'éducation devrait envisager sérieusement d'améliorer la dotation en personnel des bibliothèques des établissements postsecondaires et des bibliothèques scolaires. De nombreuses recommandations utiles ont été faites sur le papier mais leur application progressive exige des efforts concertés de l'Association professionnelle (PPM) et des planificateurs du Ministère.

Caractéristiques démographiques de la profession

Deux caractéristiques démographiques intéressantes ont été mises en lumière par l'enquête : la proportion d'hommes par rapport aux femmes dans la profession et la structure par âges de celle-ci.

L'enquête montre un déséquilibre dans la proportion des hommes et des femmes bibliothécaires et archivistes à l'avantage des femmes (64 % contre 36 % d'hommes). C'est une situation qui s'observe aussi dans d'autres pays, développés ou en développement, comme le Royaume-Uni, l'Australie ou Singapour. En Malaisie, la profession de bibliothécaire reste féminisée parce que, au fil des années, elle a davantage séduit les femmes que les hommes. Cette féminisation a d'ailleurs un caractère assez universel. Dans le secteur des archives, le déséquilibre est moins marqué (54 % de femmes contre 46 % d'hommes) mais existe également. Cette prédominance féminine freine la mobilité et pourrait expliquer en partie le faible taux de rotation observé dans la profession.

Les données relatives à l'âge traduisent une particularité de la population étudiée. Dans les catégories socioprofessionnelles supérieures, la population active est relativement jeune : 80 % des intéressés ont entre 25 et 40 ans. L'âge d'entrée dans une profession se situe assez tôt, vers 23 ou 24 ans, presque immédiatement après la fin des études. La profession elle-même est relativement nouvelle en Malaisie. Les nouveaux venus peu nombreux pendant les années 50 et 60 ont vu leurs effectifs se gonfler comme jamais au milieu des années 70. Très peu d'entre eux appartiennent au groupe des "plus de 40 ans" ou approchent de l'âge de la retraite. Ce sont surtout des hommes. Si l'on compare la structure par âges des hommes et des femmes dans la profession, il apparaît qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans le groupe 25 à 40 ans.

Pour rétablir l'équilibre, il y aurait lieu d'intervenir au point d'entrée dans la profession, c'est-à-dire au niveau des admissions à l'école de bibliothécaires qui devraient être plus équilibrées sans que la qualité des étudiants s'en trouve pour autant compromise.

Postes vacants

On observe une proportion élevée de postes vacants (12 % au 31 décembre 1985), qui témoigne de la pénurie de personnel dans les bibliothèques. Celles-ci ont en effet du mal à pourvoir les postes, en partie à cause de la lenteur des procédures de recrutement et du fait de deux ans de récession économique. Il est à craindre que ces postes ne soient pas pourvus d'ici longtemps.

Les réponses aux questions complémentaires montrent que la pénurie de personnel est un problème assez général pour les bibliothèques. Les plus touchées sont les bibliothèques publiques et la bibliothèque nationale ainsi que les bibliothèques des établissements postsecondaires et scolaires. Ni les bibliothèques universitaires ni les services d'archives n'ont de graves problèmes dans ce domaine.

S'agissant des catégories hiérarchiques les plus élevées, les postes vacants sont plus nombreux parmi ceux nécessitant la possession du diplôme que parmi ceux pour lesquels celui-ci n'est pas exigé en raison d'un manque général de bibliothécaires diplômés. S'agissant des postes ouverts aux non-diplômés, les pourcentages élevés de postes vacants sont observés dans les bibliothèques des établissements scolaires et postsecondaires. Ces taux élevés s'expliquent sans doute en partie par le fait que pour les cadres les rémunérations sont moindres dans les bibliothèques scolaires. Le barème actuel (B11) n'est pas avantageux et ne permet pas de retenir ces personnels même si la carrière les intéresse. Pour ce qui est des personnels subalternes, le pourcentage de postes vacants est élevé puisqu'il atteint 10 %. Pour le personnel de bureau, ce pourcentage est de 12 %. Une telle situation reflète évidemment le manque de personnel d'appui. Si elle se prolongeait, cette pénurie générale de cadres et de personnel d'appui abaisserait la qualité des services de bibliothèque et d'information.

Les administrateurs de bibliothèque estiment que le manque de personnel constitue un handicap grave qui les empêche de fournir des services efficaces, en particulier dans les bibliothèques publiques, scolaires et postsecondaires. Ils doivent donc intervenir plus énergiquement auprès du Ministère de la fonction publique et des gouvernements des Etats afin d'obtenir que les postes vacants (estimés tels en décembre 1985) soient pourvus. Il faut aussi accélérer les procédures de recrutement pour éviter que les postes approuvés ne restent vacants pendant de longues périodes. En 1986, de nombreux postes ont été gelés mais la responsabilité en incombe aux bibliothèques elles-mêmes et à leurs carences administratives. Il

y aurait lieu de procéder à une étude plus sérieuse des secteurs touchés et de déterminer la répartition optimale des personnels de toutes catégories - bibliothécaires et personnels d'appui - d'ici à la fin du cinquième plan national. D'ici là, il faut s'attendre à ce que les problèmes d'effectif restent graves.

Les bibliothèques scolaires (MRSM) qui emploient des bibliothécaires à plein temps devraient envisager un relèvement du barème des salaires qui mette ces personnes à parité avec les bibliothécaires du secteur public fédéral, autrement dit, un barème identique au Common User Scheme.

Une autre solution est la reconversion de fonctionnaires en vue d'un emploi dans les bibliothèques postsecondaires et scolaires. Le Ministère devrait détacher une quinzaine d'enseignants titulaire d'un diplôme de deuxième cycle et leur faire suivre pendant un an des cours avancés de bibliothéconomie à l'ITM. Après obtention du diplôme, ces fonctionnaires pourraient être affectés dans une bibliothèque postsecondaire. Pour les écoles, le Ministère pourrait nommer un bibliothécaire qui desservirait deux ou trois grands établissements de la région comme cela est prévu pour les professeurs de musique dans le plan du Ministère de l'éducation. Etant donné qu'il n'existe pas de poste de bibliothécaire au niveau scolaire, le Ministère pourrait transformer des postes d'enseignants en postes de bibliothécaires scolaires - une personne desservant deux ou trois écoles.

Mobilité et rotation de la main-d'oeuvre

L'enquête a montré qu'il y avait peu de mouvements parmi les bibliothécaires - peu de départs à la retraite, de changements d'emploi à l'intérieur de la profession, de départs de celle-ci vers une autre et de retours vers la profession.

Le taux de rotation du personnel est très faible. En 1985, il était de 5 %, ce qui signifie qu'un cadre sur 20 avait changé d'emploi. Cependant, un petit nombre d'organismes employeurs, surtout des bibliothèques publiques, ont connu ces dernières années un taux de rotation élevé du personnel comme le montrent les réponses au questionnaire complémentaire.

Il n'y a eu aucun départ à la retraite parmi les cadres, ce qui est normal puisque la main-d'oeuvre est encore jeune. Un très petit nombre ont quitté la profession pour prendre un autre emploi. La déperdition est donc très faible.

On constate donc une grande immobilité de la main-d'oeuvre qui risque d'avoir des effets néfastes sur les évolutions de carrière en limitant les promotions, les échanges d'idées et d'expériences entre les bibliothèques. Afin d'y remédier, l'école de bibliothécaires ou l'association professionnelle pourraient organiser un beaucoup plus grand nombre de réunions débats, d'ateliers, de cours de brève durée, etc., afin de stimuler les échanges de vues et les relations entre les bibliothécaires.

Personnels en formation

Tous les personnels des services de bibliothèques et d'archives ont la possibilité de suivre des cours à plein temps, en Malaisie ou à l'étranger, au titre des programmes de formation du personnel. Parmi les bibliothécaires et archivistes en titre, la proportion de diplômés et de non-diplômés en formation était à peu près identique. Au moment de l'enquête, 27 cadres suivaient une formation à plein temps, dont 21 à l'étranger et 6 en Malaisie. C'est là un chiffre important.

On sait que le Ministère de la fonction publique octroie chaque année des bourses pour des études universitaires avancées à l'étranger en bibliothéconomie, information et archivistique, bourses qui s'ajoutent aux aides prévues par les établissements employeurs pour leur propre personnel.

Recommandation. L'enquête fait clairement apparaître qu'il est souhaitable, et justifié, de créer en Malaisie une filière d'enseignement de troisième cycle menant au mastère. L'Ecole de bibliothécaires de l'ITM étant le seul établissement national à dispenser une formation théorique et pratique dans ce domaine depuis une vingtaine d'années, c'est logiquement à elle que revient le soin de dispenser ces cours. Il y a cette année quelque 25 personnes qui préparent un mastère aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Il est urgent de mettre sur pied une telle formation pour rationaliser l'utilisation des ressources nationales et faire une économie considérable de devises. En outre, l'existence dans le pays d'une telle filière permettra à un nombre beaucoup plus élevé de bibliothécaires en poste de revenir suivre une formation à l'école afin d'actualiser leurs connaissances et de se familiariser avec les derniers progrès technologiques dans leur discipline. Autre avantage, les études et les travaux de recherche de ces personnes seront axés sur les problèmes locaux contribuant ainsi au développement de la bibliothéconomie malaise.

Puisque parmi le personnel d'appui, 14 personnes seulement reçoivent présentement une formation en cours d'emploi et qu'il s'agit uniquement de personnel local, il convient de maintenir les programmes de formation actuellement proposés. La nature des programmes de formation destinés au personnel d'appui sera examinée à un stade ultérieur.

Taux de croissance des postes et demande

Le taux de croissance des postes et la demande à court et à moyen terme ont été déterminés à l'aide des données relatives aux postes existants et aux postes nouveaux dans les établissements recensés, en décembre 1985.

On a calculé un taux de croissance satisfaisant de 4,9 % pour le court terme (1985) et un taux de croissance prévu de 6,8 % à moyen terme (1986-1990). Il existe des signes encourageants et positifs malgré le gel de certains emplois et des réductions du nombre de postes nouveaux. On prévoit une forte augmentation du nombre de nouveaux postes dans les cinq ans à venir.

Le potentiel de croissance des postes est beaucoup plus élevé pour les postes ouverts aux titulaires du diplôme de deuxième cycle que pour les postes ouverts aux non-diplômés : 11 % dans le premier cas contre 1 à 2 % dans l'autre. Cela tient au fait que les secteurs de croissance se situent surtout dans les bibliothèques universitaires, lesquelles préfèrent embaucher des bibliothécaires diplômés. Pour ceux qui ne possèdent pas ce diplôme de deuxième cycle, les possibilités de croissance se situent dans les bibliothèques spécialisées et les bibliothèques publiques.

Dans l'ensemble, la demande sera modérée mais plus forte pour les diplômés que pour les non-diplômés.

Recommandations. L'Ecole de bibliothécaires de l'ITM devrait former davantage de cadres diplômés qu'à l'heure actuelle. Etant donné qu'il existe déjà un cours professionnel de niveau avancé, l'augmentation du nombre des diplômés pourrait être quasi immédiate. En

même temps, il faudrait éviter une augmentation du nombre de bibliothécaires non titulaires du diplôme, en continuant à ne délivrer, comme actuellement, que 40 à 50 certificats par an.

On a vu que ce sont principalement les bibliothèques universitaires qui offrent des possibilités de croissance à moyen terme et que les bibliothécaires certifiés n'ont aucun avenir dans ce secteur. Pour donner à ceux-ci la possibilité de travailler dans ces établissements, il est indispensable que l'école de bibliothécaires crée un cycle de mastère qui leur permettra d'obtenir un titre de niveau plus élevé sans avoir à s'expatrier et améliorera les perspectives d'emploi d'un certain nombre de bibliothécaires expérimentés non diplômés.

Besoins futurs de recrutement et de formation

Le nombre de bibliothécaires et d'archivistes qui seront formés à court et à moyen terme a été déterminé à l'aide du modèle exposé dans les Principes directeurs susmentionnés (appendice II), ainsi que des chiffres fournis par les projections et les estimations des employeurs, les données sur les mouvements du personnel et les postes vacants.

Court terme (1986). S'agissant des besoins à court terme, le recrutement et la formation des bibliothécaires et des archivistes présentent une tendance positive encourageante. Pour les deux secteurs, il faut en tout former 74 personnes de plus qu'on ne le fait actuellement pour répondre à la demande en 1986. Il se pourrait toutefois que ce chiffre ne corresponde pas à la demande réelle à cette date, car un très grand nombre de postes vacants ont été gelés en raison de la situation économique du pays.

Les services de bibliothèques à eux seuls auront besoin de 81 bibliothécaires du cadre A dont 70 diplômés. Même s'il paraît élevé, ce chiffre est tout à fait raisonnable si l'on tient compte des nombreuses vacances de postes et du fait que les bibliothèques universitaires ont décidé récemment (janvier 1986) de reclasser les postes A22 (postes pour non-diplômés) postes A19 (postes pour diplômés). Il s'ensuit que les bibliothèques universitaires recruteront désormais au niveau du diplôme de deuxième cycle. Il est recommandé de porter le nombre des embauches de ces diplômés à une vingtaine par an.

La demande de non-diplômés est faible - environ 11 postes de plus que l'offre actuelle. Le nombre des postes ouverts aux titulaires du seul certificat a fortement chuté en particulier dans les bibliothèques universitaires où il est devenu négatif (-31). Il est recommandé de maintenir le recrutement actuel aux postes de cette catégorie.

Toujours dans le court terme, les besoins de personnel non spécialisé sont eux aussi importants. Il faut recruter 57 assistants et 88 employés de bureau.

Il convient d'augmenter le nombre des assistants formés chaque année et d'examiner leurs besoins de formation. Il est recommandé d'améliorer et d'intensifier la formation en cours d'emploi du personnel dépourvu de formation à la bibliothéconomie afin de pouvoir, en procédant à une meilleure répartition des personnels, répondre à la demande d'assistants et d'employés de bureau dans les services de bibliothèque et d'information des diverses administrations et institutions.

Aucun recrutement aux postes des catégories supérieures n'est à prévoir dans le secteur des archives, les besoins étant négatifs, sans doute parce que les 13 archivistes recrutés en 1985 ont amplement pourvu les postes, y compris ceux qui devaient devenir vacants en 1986.

Moyen terme (1986-1990). Les besoins de recrutement et de formation pour les cinq années à venir ont tendance à augmenter. Le nombre de bibliothécaires/archivistes et d'assistants à former sont précisés dans l'enquête.

S'agissant des bibliothécaires, le nombre de personnes sortant des établissements de formation avec le diplôme devra augmenter de 147 pendant la période considérée soit de 30 par an. Quant aux bibliothécaires certifiés, leur effectif devra augmenter de 10 personnes environ, soit en moyenne deux personnes par an.

Ainsi, le nombre des titulaires du diplôme devrait doubler par rapport au chiffre actuel et s'établir autour de 30 par an. Le nombre de certifiés ne devrait par contre pas augmenter : l'établissement de formation devrait maintenir le niveau actuel afin d'éviter une offre excédentaire et de garantir ainsi de bons débouchés.

Pour les autres catégories, les besoins sont très importants quantitativement. Il faudra pour les archives et les bibliothèques 200 assistants et 239 agents de bureau de plus qu'il ne s'en forme actuellement. Les bibliothèques en cause sont les bibliothèques publiques, la bibliothèque nationale, les bibliothèques universitaires, et surtout les bibliothèques spécialisées où la pénurie de personnel d'appui sera très aiguë. Les services d'archives auront besoin d'une quinzaine d'employés de bureau au cours de ces cinq années.

Recommandations. Pour répondre aux besoins de main-d'oeuvre à court et à long terme, il est recommandé que l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM accroisse immédiatement le nombre des étudiants admis à poursuivre des études supérieures. Il y aurait lieu d'inciter le ministère de l'éducation à accorder aux enseignants faisant fonction de bibliothécaires la possibilité de suivre ces cours supérieurs.

L'école de bibliothécaires aurait aussi intérêt à conclure un arrangement officiel avec le ministère de l'éducation aux termes duquel une vingtaine d'enseignants faisant depuis plusieurs années fonction de bibliothécaire et possédant au moins le certificat de fin d'études secondaires (Higher School Certificate) seraient admis en deuxième année de préparation du certificat d'études supérieures de premier cycle (Diploma). Ainsi munis du titre de bibliothécaire, ces enseignants constitueront une réserve idéale de personnel doublement qualifié où le ministère pourrait puiser pour mieux doter les nouvelles bibliothèques-médiathèques scolaires et mettre le système éducatif national en position d'offrir une éducation de qualité.

Pour la formation du personnel subalterne, il est suggéré que la Bibliothèque nationale de Malaisie, l'Association des bibliothèques malaises et l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM continuent d'organiser des cours de brève durée et des actions analogues de formation continue, formelles et informelles.

Formation : les besoins à prévoir

Comme le fait apparaître l'enquête, d'importantes incidences sur la formation des bibliothécaires, spécialistes de l'information et d'archivistes sont à prévoir ; il faut y songer dès maintenant et prendre les mesures qui s'imposent. L'émergence d'un nouveau marché du travail, celui de l'information, pour ces spécialistes, l'incessante évolution de l'environnement dans les services de bibliothèque, d'information et d'archives et la société de l'information qui se met en place sont autant de phénomènes nouveaux qui viendront imprimer leur marque sur les futurs programmes de formation. L'Ecole de bibliothécaires de l'ITM devrait offrir une formation plus

diversifiée et spécialisée au-delà des premier cycle et deuxième cycles pour répondre à tous les besoins d'un marché du travail en pleine évolution.

Diversification. Le développement de l'informatique et la demande de personnel dans ce domaine pour les bibliothèques et les centres d'information ont été confirmés par l'enquête. A l'avenir, ces personnels devront être plus nombreux. Les programmes de l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM en bibliothéconomie et en informatique devront être diversifiés, afin que l'école puisse proposer des formations dans plusieurs domaines, par exemple la bibliothéconomie, l'informatique et la gestion des documents. Cette diversification permettra de former plusieurs catégories de personnel de l'information : bibliothécaires, responsables de l'information, des publications, de la documentation, de la gestion des documents, assistants de recherche, etc.

Nouveaux programmes. A côté du programme de diversification ouvrant de nouvelles voies de spécialisation, l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM devrait introduire de nouveaux enseignement pour préparer aux métiers de l'avenir. Les opinions exprimées à ce sujet par les employeurs permettent de prévoir une très forte augmentation de la demande, en particulier d'informaticiens. Les nouveaux enseignements devraient concerner les domaines ci-après :

(a) Information
(b) Documentation, publication et recherche
(c) Archives et gestion des documents

Filière de troisième cycle menant au mastère. L'enquête a également fait ressortir la nécessité, fortement ressentie en Malaisie, d'une filière menant au mastère de bibliothéconomie et sciences de l'information. L'enquête a cherché à établir quel était le niveau de formation demandé au-delà des diplômes des premier et deuxième cycles et une préférence marquée s'est dégagée en faveur du mastère. D'après les réponses, la création d'une telle filière dans le pays même se justifiait amplement pour plusieurs raisons. Premièrement, les organismes employeurs ont signalé l'existence en leur sein de dispositions concernant la formation continue des bibliothécaires de l'établissement, tous appelés un jour ou l'autre à préparer le mastère. Deuxièmement, le nombre des bibliothécaires qui préparaient au moment de l'enquête un mastère à l'étranger est suffisamment élevé pour justifier l'ouverture d'un enseignement de ce niveau dans le pays. Troisièmement, un tel enseignement est également un moyen d'améliorer les perspectives de carrière de tous les bibliothécaires. Muni d'un mastère, un bibliothécaire aura davantage de chances de parvenir au niveau supérieur ou moyen de la hiérarchie, sans parler des possibilités d'emploi plus vastes qui s'ouvriront à lui dans les bibliothèques universitaires. Cela favorisera la mobilité professionnelle et aidera à sortir de la stagnation actuelle.

Le moment est venu pour l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM d'ouvrir une filière d'enseignement menant au mastère de bibliothéconomie et sciences de l'information ; il s'agira d'un cursus d'études avancées et axées sur la recherche et la résolution des problèmes locaux. Enfin, comme on l'a fait remarquer plus haut, l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM est en toute logique l'établissement le mieux placé pour offrir cet enseignement puisqu'elle fait oeuvre de pionnier depuis 20 ans dans le domaine de la formation des bibliothécaires en Malaisie. Comme il s'agira d'une filière d'études plus avancées, l'Ecole de bibliothécaires de l'ITM aura, pense-t-on un rôle important à jouer en assurant la coordination des divers types de programmes de formation bibliothéconomique existant en Malaisie.

Formation permanente. En ce qui concerne la formation permanente et la formation en cours d'emploi, l'enquête n'a pas seulement confirmé les besoins, elle a permis de préciser les domaines et la nature des programmes à mettre en place pour les différentes catégories de personnel des services de bibliothèques, d'information et d'archives.

Chez les cadres, la majeure partie de ceux qui ont répondu ont indiqué comme principaux domaines d'intérêt l'administration, l'évolution actuelle de la profession, le traitement de l'information, l'automatisation et la bibliothéconomie audiovisuelle. Les assistants réclament l'organisation de temps à autre de cours de brève durée dans différents domaines, notamment la connaissance générale du travail de bibliothécaire, les tâches et procédures de routine, l'utilisation du matériel, les relations publiques, la motivation et la qualité du travail.

Le futur marché du travail. Le futur marché du travail sera probablement très concurrentiel, avec demande de personnels ayant une connaissance théorique et pratique du traitement de l'information et sachant utiliser les nouvelles techniques de mise en mémoire, d'accès et de recherche des données. L'information y tiendra davantage de place que dans les bibliothèques traditionnelles. C'est pourquoi les établissements de formation devraient adapter leurs programmes pour pouvoir répondre à ces exigences futures et à de nouveaux défis.

Informatisation (Automatisation). L'enquête a également recueilli des renseignements sur les grands changements que vont connaître les bibliothèques, les services d'information et d'archives au cours des cinq années à venir. Pour la plupart de ces organismes, l'informatisation totale ou partielle du système de gestion des bibliothèques sera l'événement le plus marquant. D'autres changements, comme le développement des documents audiovisuels, l'importance de plus en plus grande du travail d'information, l'arrivée des services d'information en ligne, la création de collections spécialisées et l'accroissement général du nombre des établissements et des services sont considérés comme extrêmement probables.

Nouveauté majeure, l'informatisation est déjà en cours. Il importe que les établissements de formation tiennent compte de cette évolution car elle entraînera des transformations rapides de la physionomie du personnel. Les futurs cadres qui sortiront des établissements de formation devront donc être particulièrement qualifiés dans les domaines suivants : connaissance des ordinateurs, informatique documentaire, conception et analyse des systèmes, gestion de l'information et traitement des données.

Points forts des formations. L'enquête a fait ressortir que les bibliothécaires titulaires du diplôme trouvent en général un poste dans une bibliothèque d'université ou d'établissement postsecondaire tandis que ceux qui ne possèdent que le certificat vont travailler dans les bibliothèques publiques ou spécialisées, la bibliothèque nationale et les bibliothèques scolaires. L'Ecole de bibliothécaires de l'ITM devrait donc logiquement donner la priorité dans son programme de troisième cycle a une étude approfondie de la structure et de l'administration des bibliothèques universitaires. De la même façon, le programme du premier cycle (préparation du certificat) devrait porter particulièrement sur les bibliothèques publiques et spécialisées, sur les bibliothèques nationales et les bibliothèques scolaires. L'étude des rôles, des fonctions et de la gestion de ces catégories de bibliothèques devrait être intensifiée.

REFERENCES

1. Fifth Malaysian Plan 1986-1990. Kuala Lumpur, National Printing Department, 1986.

2. Réalisée par Gloria GREENE et Reive ROBB pour le Programme général d'information et l'UNISIST, Paris, UNESCO, 1985. (PGI-85/WS/12.)

3. Idem, p. 9.

4. Idem., p. 1.

BIBLIOGRAPHIE

Banque Negara Malaysia : Annual Report 1985. Petaling Jaya, 1985.

BRITTAIN, Michael. The Emerging Market for Information Scientists : Implication for Education and Training. Présenté au Singapore-Malaysia Congress of Librarians and Information Scientists, Singapour, 4-6 septembre 1986.

CHAN Thyje Seng et FOO Kok Seng. Library Manpower Planning and Development in Singapore : With Special Reference to Computer Application in Library and Information Services. Présenté à : Information Infrastructure for the 80's. Séminaire mixte LAS-PPM. Singapour, 7-9 décembre 1978.

COMROY, Barbara. Library Staff Development and Continuing Education : Principles and Practices. Littleton, Colorado, Libraries Unlimited, Inc., 1978.

FUSSLER, Herman H., J.E. JEUCK et D.R. Swanson (dir. publ.). Management Education : Implications for Libraries and Library Schools. Publié pour la trente-sixième conférence annuelle de la Graduate Library School of Chicago, The University of Chicago Press, 1973.

KEMENTERIAN KEWANGAN MALAYSIA. Anggaran Belanjawan : Program dan Prestasi 1986. Kuala Lumpur, Jabatan Percetakan Negara, 1985.

KHOO Siew Mun et TAN Bock Thiam. Manpower Planning and Development in Malaysia. Présenté à : Information Infrastructure for the 80's. Séminaire mixte LAS-PPM Singapour, 7-9 décembre 1978.

MINISTERE DES FINANCES DE MALAISIE. Economic Report 1986/87. Kuala Lumpur, National Printing Department, 1986.

MOORE, Nick. Principes directeurs pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'oeuvre du secteur de l'information. Manuel : vol. I. Questionnaires et documents d'accompagnement : vol. II. Paris, UNESCO, 1986.

PANDUAN PERPUSTAKAAN DI MALAYSIA : Directory of Libraries in Malaysia. 2e édition. Kuala Lumpur, Perpustakaan Negara Malaysia, 1982.

PANDUAN PUSTAKAWAN MALAYSIA : Directory of Malaysian Librarians. 3e édition. Kuala Lumpur, Perpustakaan Negara Malaysia, 1986.

SERVICE DE PLANIFICATION ECONOMIQUE. Fifth Malaysia Plan 1986-1990. Kuala Lumpur, National Printing Department, 1986.

STONE, Elizabeth W. (dir. publ.). New Directions in Staff Development : Moving from Ideas to Action. Chicago, American Library Association, 1971.

TELL, Björn. Pilot Projects on the Developpment of a Library Network (Malaysia). Paris, UNESCO, 1976.

WARD, Patricia Layzelle. A Survey of Manpower Needs for Library and Information Service in Singapore : 1985-1995. Singapour, avril 1984 (Rapport non publié).

ZAITON Osman et ZAWIYAH Baba. Manpower Planning and Professional Performance. Présenté au : Seminar Mengénai Dasar Kebangsaan Bagi Perpustakaan dan Perkhidmatan Maklumat. Petaling Jaya, 29-31 octobre 1984.

BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE ET DE FORMATION POUR LES SERVICES D'ARCHIVES ET LA GESTION DES DOCUMENTS COURANTS

par

Michael COOK
Université de Liverpool
Président, Conseil international des archives
Comité pour la formation professionnelle
Liverpool, Royaume-Uni

Introduction

Bien qu'on n'y attache qu'assez peu d'importance dans la pratique, la bonne gestion des documents courants et des archives est désormais reconnue comme faisant nécessairement partie des fonctions de tout service d'information national. On entend par "documents courants" dits aussi "documents" tout court ou "archives administratives" les documents qui sont créés (sur un support de type quelconque) pour la conduite d'une affaire administrative - par une administration publique, une entreprise ou une personne privée - et conservés comme tels ; on entend par "archives" les documents qui ont été sélectionnés pour être conservés longtemps et exploités en raison de leur intérêt potentiel pour la recherche. L'ensemble archives et documents courants constitue la moitié de la documentation utile à un service d'information, celle qui est produite à l'intérieur du système par opposition à l'autre moitié qui provient de l'extérieur. Ces définitions ont été établies par plusieurs études effectuées ces dix dernières années, études qui ont été confirmées à diverses reprises par des travaux plus concrets.

En règle générale, il se passe un temps assez long entre le moment où les pouvoirs publics reconnaissent l'intérêt de services et d'archives de gestion des documents et celui où l'on crée de tels services et où on leur accorde les moyens de fonctionner. Dans certains pays du nord, la protection du patrimoine reste le caractère dominant de l'administration des archives (ce qui n'a rien d'anormal du moins lorsqu'il s'agit de pays possédant des biens culturels considérables) et la gestion des documents est relativement moins bien traitée. Dans de nombreux pays du sud, ces deux aspects administration des archives et gestion des documents ont à peu près autant de mal à obtenir du personnel et à fonctionner. La formation et le recrutement sont un problème constant, traditionnellement relégué à la dernière place dans le processus de planification et de dotation en ressources. On pourrait citer de nombreux exemples de pays qui avaient bien démarré mais qui n'ont pas pu maintenir leur effort au fil du temps faute de recrutement efficace et de possibilités de formation. La formation est bien entendu la clé du développement.

Situation actuelle en matière de formation

Il n'existe ni recensement ni répertoire satisfaisant des formations en archivistique et en gestion des documents. L'Annuaire des écoles de bibliothécaires publié par la Fédération internationale des associations de bibliothécaires et des bibliothèques (IFLA) ne couvre pas vraiment cet aspect bien qu'il mentionne quelques cours de formation en archivistique. Le Conseil international des archives (CIA) a établi à deux reprises un Annuaire des écoles et des cours de formation professionnelle d'archivistes (Kecskemeti, 1966 ; Le Moël, 1984) mais

chaque fois l'ouvrage présentait déjà de graves lacunes au moment de la parution. Ces ouvrages contenaient une analyse du contenu des cours répertoriés mais quantité de cours et d'écoles existant un peu partout dans le monde, surtout dans les pays de l'Est, en Extrême-Orient et en Amérique latine, avaient échappé aux auteurs. A une époque où les choses évoluent très rapidement, ces ouvrages ont été très vite dépassés.

Pour combler cette lacune, le Comité pour la formation professionnelle du CIA (CIA/CPT) a constitué une base de données actualisable des formateurs et des écoles de formation en archivistique. Installée dans la Rijksarchiefschool aux Pays-Bas (grâce à l'amabilité du Directeur, Peter Sigmond), cette base est exploitée en coopération étroite avec la base de données analogue installée au siège de l'IFLA à proximité. On aura une idée de l'amélioration qu'elle représente si l'on sait que l'Annuaire Le Moël recensait 83 cours ou écoles dans 32 pays, alors que la base CIA/CPT contient aujourd'hui 130 entrées concernant 56 pays. Des cours et des écoles d'URSS, de Chine et de plusieurs pays d'Amérique latine y sont cités mais la couverture de ces régions et probablement d'autres parties du monde n'est pas encore adéquate.

Sur la question des effectifs de la profession dans le monde, intimement liée à celle de la formation, nous en savons encore moins. En 1979, à l'issue d'une réunion de l'UNESCO, deux études ont été demandées l'une sur les programmes d'enseignement (Delmas, 1979), l'autre sur les besoins en personnel spécialisé (Cook, 1979). Cette dernière contenait aussi une brève liste d'établissements de formation, absents du guide de Le Moël publié cinq ans plus tard ; cela montre à quel point il est difficile que l'information circule entre établissements qui ne parlent pas la même langue.

L'étude de la situation de la main-d'oeuvre, telle qu'elle a été faite à la Conférence de 1979, a conduit à plusieurs constatations intéressantes. Tout d'abord, il existait manifestement à l'époque une pénurie de personnel et de moyens de formation partout dans le monde mais le problème se posait différemment suivant les régions.

En termes purement quantitatifs, c'était l'Europe et l'Amérique du Nord qui manquaient le plus cruellement d'archivistes et de gestionnaires de documents en raison de l'expansion continue des services en particulier dans les milieux autres que celui des administrations publiques. La pénurie de personnel et les besoins de formation apparaissaient bien moindres quantitativement dans le tiers monde mais l'urgence y était naturellement beaucoup plus grande. La présence d'une seule personne peut changer la situation du tout au tout dans un petit pays d'Afrique (par exemple) et former 50 nouveaux diplômés a un retentissement sur l'ensemble du continent. Tel a d'ailleurs été l'effet des écoles de formation régionales africaines de Dakar et d'Accra soutenues par l'UNESCO.

C'est à cette époque que pour dénombrer les postes d'archivistes professionnels, on a par convention fait la distinction entre archiviste professionnel de niveau supérieur et archiviste professionnel de niveau intermédiaire (respectivement "archiviste scientifique" et "archiviste technicien" dans la terminologie de B. Delmas). On ne s'étonnera pas d'entendre qu'il fut difficile d'élaborer des critères pour définir ces niveaux et la formation correspondant à chacun. Lorsque, comme il faut s'y attendre, nous en arriverons à discuter de la comparabilité et de la reconnaissance des titres et des diplômes, nous assisterons à d'étonnantes manipulations des statistiques. D'après le calcul sommaire présenté dans le document de 1979, on comptait dans le monde 18.000 postes d'archivistes pourvus, plus 3.000 postes en attente d'être pourvus en vue d'une expansion programmée des services (prévue bien entendu avant que la récession ne

batte son plein). Si l'on tient compte de ce que certains postes sont occupés par du personnel sans formation, il aurait fallu que les moyens de formation existants (situés pour la plupart aux mauvais endroits) puissent accueillir quelque 3.200 personnes.

La situation que dépeignaient ces chiffres, déjà effrayants en eux-mêmes, était encore aggravée par la distorsion due aux déséquilibres régionaux. L'Afrique et l'Asie du Sud-Est semblaient les plus gravement touchées par la pénurie mais il faut bien dire que l'on manquait d'information (à l'Ouest) sur l'URSS et la Chine et que l'on n'avait qu'une connaissance partielle du monde hispanique. (Il est intéressant de noter que l'accroissement des communications entre les groupes de pays anglophones et hispanophones - y compris lusophones - a constitué un élément marquant de la dernière décennie).

Rôle des modèles théoriques

Les travaux concernant le choix des programmes d'études les plus appropriés pour la formation en archivistique et en gestion des documents administratifs courants dérivent en grande partie d'études très concrètes, le plus souvent patronnées par l'UNESCO, sur les services qui permettraient de répondre aux besoins de tel ou tel pays. C'est l'approche qui a été établie dans une étude originale (d'Olier et Delmas, 1975). A l'aide de cette structure, il est possible de construire un modèle national de service d'archives (historiques et administratives) dans une double perspective de croissance et d'ouverture à de nouvelles fonctions.

Les fonctions de base d'un tel service se répartissent en quatre catégories :

1. Prise en charge, garde et protection des archives historiques centrales du pays ; classement et inventaire ; communication des fonds aux utilisateurs.

2. Réparation et restauration ; conservation matérielle minimale des fonds ; embryon de services de reprographie.

3. Gestion des dossiers de l'administration centrale, en deux volets :

   (a) prise en charge des dossiers n'ayant plus guère ou plus du tout d'utilité dans les bureaux ; mise en ordre ; recherche d'information dans ces documents ; éliminations ; gestion des centres de préarchivage et tri ;

   (b) activités culturelles, de recherche, d'enseignement et de diffusion et collaboration étroite avec d'autres services d'information.

Au moyen de cette analyse, on peut construire un modèle à trois niveaux : des services de base (a) ci-dessus exigeant un minimum de trois archivistes professionnels et autant de personnel d'appui dans un petit pays en développement ; puis un niveau où la conservation matérielle intervient (b) ci-dessus nécessitant jusqu'à six archivistes, enfin un service plus complet avec gestion des documents à différents niveaux d'activité et d'autres services culturels avec un effectif minimal de 15 à 20 archivistes professionnels pour un petit pays. Bien entendu l'effectif doit être beaucoup plus important s'il s'agit de grands pays. La formation joue évidemment un rôle essentiel dans ce processus de développement.

Ces modèles théoriques fondés sur l'expansion des fonctions peuvent servir à estimer le nombre d'archivistes professionnels qui seraient nécessaires dans un pays ou un secteur de la société à un moment donné, nombre dont on pourra le cas échéant vérifier la véracité en les comparant à ce qui existe vraiment dans des situations analogues. Cette méthode conviendrait semble-t-il pour juger des progrès réalisés aussi bien dans le secteur privé ou les administrations régionales ou provinciales de pays avancés que dans les petits pays en développement pour lesquels cette méthode a été élaborée.

Comment financer et dispenser les cours de formation

Les écoles d'archivistes connaissent évidemment les problèmes de financement communs à tous les établissements de formation du secteur de l'information, mais elles ont en outre des difficultés propres. Le principal problème est celui des effectifs. En général, le nombre total d'élèves inscrits ou prévus à un moment donné est trop faible pour un fonctionnement rentable d'autant plus que, parallèlement, l'éventail des matières à enseigner est tel qu'il exigerait les services de plusieurs professeurs. Par exemple, il faudrait au moins huit enseignants, pas forcément tous à plein temps, pour assurer les cours proposés dans l'étude de l'UNESCO de 1986 (Cook, 1986). Le grand inconvénient de la chose est qu'avec de tels effectifs il est impossible de comparer ces cours avec les cours de formation concernant d'autres disciplines à l'aide des normes statistiques habituelles.

Pour remédier au déséquilibre entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants, la formation en archivistique devrait être rattachée à des établissements plus vastes mais cette solution comporte autant d'inconvénients que d'avantages. Par le passé, la formation des archivistes était généralement rattachée (comme dans de nombreux pays européens) aux études d'histoire. Aujourd'hui, la tendance est au rattachement aux études de sciences de l'information mais on discute beaucoup de l'éventualité de cours communs ou harmonisés qui rapprocheraient les archivistes et gestionnaires de documents des bibliothécaires et documentalistes.

Un autre problème qui se pose aux écoles d'archivistes est celui des locaux et équipements (qui pourrait se poser aussi en sciences de l'information). L'objectif de la formation doit être de produire des professionnels autonomes capables de résoudre les problèmes et de fournir un service utile, répondant aux besoins des utilisateurs et exploitant de manière rationnelle les ressources limitées. Pour cela, les conditions d'admission doivent être sélectives et les cours doivent se dérouler dans un environnement "ouvert", c'est-à-dire dans des salles de séminaires à mobilier et cloisons mobiles et non dans des amphithéâtres traditionnels. Du matériel pédagogique, y compris des laboratoires de travaux pratiques, est également nécessaire. Sans même envisager la question du matériel moderne, informatique et autre, cela représente déjà de lourdes dépenses pour un petit établissement.

Du point de vue financier, les écoles d'archivistes n'ont jamais eu intérêt à être rattachées à un établissement plus vaste. Quand différents départements se disputent les mêmes crédits, ce sont naturellement les départements les plus importants qui gagnent. Telle est précisément la raison pour laquelle les services d'archives et de gestion des documents ont souvent souhaité rester indépendants des autres services d'information : éviter la concurrence directe pour les mêmes crédits.

Frontières linguistiques et culturelles

Il ressortait de l'étude de 1979 que les frontières linguistiques et culturelles étaient les principales responsables du manque de communication et de comparabilité des services à l'échelle mondiale. Abstraction faite de l'URSS et de la Chine dont on ignore presque tout en Europe occidentale, on distinguait un certain nombre de modèles fondés sur les traditions nationales ou linguistiques, qui présentaient de telles différences de l'un à l'autre que toute comparaison ou échange réel semblait impossible.

Les principaux modèles dont l'influence s'étend au-delà de leur pays d'origine sont les suivants :

Le modèle français (en particulier le stage international technique). Ouvert aux candidats de toutes nationalités ; très axé sur les services professionnels et techniques et la gestion ; formation extrêmement pratique et portant sur les méthodes les plus performantes du moment.

Modèle anglo-américain

Uniquement des cours avancés (c'est-à-dire pas d'enseignement général) de formation professionnelle, faisant souvent appel pour l'enseignement à des praticiens de la profession, au titre de contrats à temps partiel ; établissements rattachés à des universités apportant le concours de leurs infrastructures et accueillant les élèves archivistes dans leur propre cours pour les matières associées.

Modèle hispanique

Cours préparant à un premier diplôme universitaire (beaucoup d'enseignement général) comportant des éléments d'archivistique, des sciences auxiliaires de l'histoire, généralement dispensés en même temps que les cours destinés à d'autres personnels de l'information, en particulier les bibliothécaires, mais ne visant pas spécialement la formation professionnelle.

En dehors de cela, les écoles d'archivistes de la plupart des pays européens semblent suivre le modèle datant du début du XIXe siècle, celui des écoles indépendantes prestigieuses spécialisées dans les sciences auxiliaires de l'histoire. Le plus connu, qui constitue presque un modèle distinct, est le système italien des écoles d'archivistique, de paléographie et de diplomatique, où il ne s'agissait nullement de préparer à l'exercice de la profession. Tout le contraire donc de l'Ecole des Chartes française dont la vocation première est de former des archivistes de profession, et où, s'il existe des liaisons avec la formation à la bibliothéconomie et à la muséologie, les étudiants suivent un cursus universitaire complet de formation d'archiviste.

Il est très difficile de parvenir à des comparaisons valables entre les différentes démarches de formation. Cependant, les différences se sont nettement atténuées depuis dix ans. Le fait le plus marquant a été l'apparition d'un groupe de spécialistes hispanophones et lusophones décidés à professionnaliser les cours et à regrouper les professions de l'information. La création de l'école de formation régionale de Cordoba (Argentine) est surtout à signaler mais ailleurs aussi, notamment au Portugal et au Pérou, l'esprit des cours de formation nationaux a visiblement changé. Au Brésil, cette évolution a principalement touché les écoles de sciences de l'information mais on peut s'attendre à des répercussions sur la formation des archivistes et gestionnaires de documents.

Technologies de l'information

L'archivistique et la gestion des documents administratifs se prêtent aussi bien à des procédures automatisées que n'importe quelle autre science de l'information mais peut-être la gamme des technologies utilisables est-elle moins large. L'harmonisation des formations aux technologies de l'information a d'ailleurs été jugée nécessaire lors de diverses réunions internationales.

Puisque les technologies de l'information sont entrées dans la pratique archivistique, elles doivent aussi entrer dans la formation. Cette nécessaire extension du champ de la formation est un des nombreux exemples du "piège du développement" dans lequel sont pris les pays les plus pauvres et très souvent aussi les établissements de formation moins bien dotés dans les pays riches. Le fait que les professions en rapport avec l'information ont toutes recours à ces technologies est sans doute l'une des principales raisons qui poussent à regrouper les formations à ces différents métiers au sein d'une institution commune et à les harmoniser au maximum. Les systèmes automatisés au programme seront naturellement voisins de ceux qui sont utilisés dans les services d'information du pays.

Lors de toutes les réunions qui se sont tenues dans toutes les parties du monde ces dernières années, les spécialistes présents ont réaffirmé la nécessité du développement technologique. Il serait inconcevable aujourd'hui de former des archivistes et gestionnaires de documents de pays en développement sans réserver une bonne partie des cours aux technologies de l'information, en mettant à la disposition des élèves, si l'on veut que la formation soit efficace, le matériel et les logiciels appropriés.

L'avènement des technologies de l'information a entraîné une évolution de la pratique de la profession et de la façon dont les intéressés perçoivent leur travail. L'effet est essentiellement bénéfique et se traduit par un nouvel intérêt pour l'élaboration de normes permettant des échanges. Il a aussi fait surgir des problèmes, comme celui de la formation professionnelle continue - problème essentiellement nouveau en archivistique, qui se pose partout et qui est manifestement devenu la principale préoccupation des associations professionnelles.

Les efforts d'harmonisation

L'idée d'harmoniser la structure des formations aux trois principales professions de l'information a pris corps en 1974. Le document de base établi à l'époque (Harvard Williams & Franz, 1974) posait un principe essentiel : s'il fallait à chacune de ces professions une formation distincte, il fallait aussi doter toutes ces formations d'une structure globalement analogue et les faire dépendre d'une même institution. Depuis lors, de nombreux travaux ont été consacrés aux moyens de parvenir à cette structure commune, dont les plus récents ont fait l'objet de communications au Colloque international de l'IFLA sur la formation professionnelle en août 1987.

Un fait nouveau, qui résulte des travaux du Comité pour la formation professionnelle du CIA, mérité d'être signalé : la création de structures destinées à réunir les responsables des programmes de formation en archivistique et en gestion des documents. Une première réunion entre ces personnes devrait avoir lieu en août 1988 à Paris en marge du onzième Congrès international des archives. Une deuxième réunion internationale de professeurs, maîtres de conférences et assistants en archivistique est prévue pour fin avril 1989. A Bologne, d'autres seront organisées les années suivantes dans différentes parties du monde. Cette heureuse

initiative ne résout certes pas entièrement le problème de la communication avec les formateurs de bibliothécaires et de documentalistes. L'absence de contacts directs entre les établissements de formation des trois filières est sans doute le défaut le plus patent du secteur dans le monde entier.

Il semble qu'à l'avenir les efforts d'harmonisation devront viser à instaurer des relations entre les cours et écoles de sciences de l'information et leur personnel enseignant et les cours et écoles d'archivistique et de gestion des documents. Il est tout à fait étonnant que rien n'ait été fait en ce sens jusqu'à présent du moins au niveau international. Le présent document formule une proposition précise à savoir qu'à l'occasion d'un des colloques internationaux prévus, les formateurs d'archivistes se donnent pour mission d'établir des relations avec leurs homologues des écoles de sciences de l'information.

REFERENCES

COOK, Michael (1979). Formation théorique et pratique des archivistes : Rapport sur la situation actuelle des programmes de formation en matière d'archives et évaluation des besoins en personnel spécialisé dans ce domaine, novembre 1979, Paris, UNESCO (PGI/ET/HARM/5).

COOK, Michael (1986). Principes directeurs pour l'élaboration de programmes d'enseignement de la technologie de l'information à l'intention des bibliothécaires, documentalistes et archivistes, Paris, UNESCO (PGI-86/WS/26).

DELMAS B., (1979). La formation des archivistes : analyse des programmes d'études de différents pays et réflexion sur les possibilités d'harmonisation. Etude présentée à la réunion d'experts sur l'harmonisation des programmes de formation en matière d'archives, novembre 1979. Paris, UNESCO (PGI/ET/HARM/6).

D'OLIER J.H. et B. DELMAS (1975). La planification des infrastructures nationales de documentation, de bibliothèques et d'archives. Paris, UNESCO.

HAVARD WILLIAMS P., et E.G. FRANZ, (1974). Planning Information Manpower. Conférence intergouvernementale sur la planification des infrastructures nationales en matière de documentation, de bibliothèques et d'archives, Paris, septembre 1974. Paris, UNESCO (COM-74/NATIS/Réf. 5).

KECSKEMITI C., (1966). La formation professionnelle des archivistes : Liste des écoles et des cours de formation professionnelle d'archivistes. Paris, CIA/UNESCO.

Le MOEL M., (1984). Annuaire des écoles et des cours de formation professionnelle d'archivistes. Paris, CIA.

REGLES DE CATALOGAGE ET ETABLISSEMENT DE BASES DE DONNEES - PROBLEMES DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS UN PAYS EN DEVELOPPEMENT

par

Björn V. TELL
Expert auprès de la Commission suédoise pour l'UNESCO
Bibliothèque de l'Université de Lund
Lund, Suède

Introduction

Depuis Callimaque, tous les bibliothécaires dignes de ce nom s'intéressent au problème de l'établissement des catalogues. Personne ne peut avoir en tête la liste de tous les livres, journaux ou documents que détient une bibliothèque. C'est pourquoi on a établi dès l'Antiquité des inventaires ou catalogues des collections qui, au cours des siècles, ont donné lieu à des systèmes de classification de plus en plus élaborés. Les premiers inventaires se contentaient de mentionner le titre de chaque ouvrage ou son incipit, c'est-à-dire les premiers mots du texte, le nom de l'auteur quand on le connaissait, l'importance matérielle de l'ouvrage (par exemple le nombre de rouleaux, de tablettes ou de codex utilisés pour le transcrire), son emplacement dans la bibliothèque et parfois sa provenance ainsi que le nom du scribe ou du copiste (1). Quant au catalogue raisonné de Callimaque, il comportait des informations beaucoup plus détaillées, proposant pour chaque auteur une brève notice biographique et la liste de ses oeuvres, y compris celles considérées comme perdues. Toute incertitude quant à l'authenticité d'un livre était également mentionnée et les ouvrages étaient classés par genres : épique, rhétorique, historique, etc. (2).

Aujourd'hui, le catalogage traditionnel est devenu un art, mais on peut s'interroger sur le bien-fondé des règles de description utilisées actuellement. De nos jours, la mode est au catalogue exhaustif conforme aux nomes AACR2 et également si possible au système universel UNIMARC, respectant bien entendu la classification numérique Dewey ou décimale universelle. L'informatisation des fichiers n'a pas modifié fondamentalement cette conception. Pour la plupart des bibliothécaires, l'ordinateur n'est guère qu'une machine à écrire perfectionnée qui transcrit les fichiers du catalogue traditionnel dans la mémoire de l'ordinateur pour permettre les recherches en ligne. Les fiches peuvent être ainsi affichées sur l'écran le plus souvent dans la même présentation que dans le catalogue traditionnel. Aussi faut-il, si l'on veut faire des prévisions concernant les besoins en main-d'oeuvre de ce secteur, partir des qualifications actuelles de cette main-d'oeuvre et extrapoler. Cependant, il semblerait que la situation soit en train de changer et qu'on puisse attendre par conséquent des bibliothécaires une qualification plus poussée à l'avenir. Les dernières décennies ont vu s'imposer peu à peu dans certains systèmes d'informatique documentaire l'utilisation du langage naturel, des résumés analytiques, des titres développés et des tables des matières.

Jusqu'ici, on ne peut pas dire que cela ait eu des répercussions notables sur le format des catalogues informatisés descriptifs et thématiques. A en juger par la formation dispensée aux bibliothécaires un peu partout dans le monde, on aurait plutôt tendance à utiliser l'ordinateur pour compliquer les opérations de catalogage qu'à s'en servir pour simplifier, offrir des pistes supplémentaires au lecteur et effectuer des recherches complexes (3).

Bon nombre de bibliothécaires semblent obnubilés par ce que l'on a appelé les attributs extrinsèques de leurs collections. On entend par là les éléments de description sélectionnés par les bibliothécaires eux-mêmes (ou d'autres responsables du classement et de la communication des ouvrages et documents). Selon Swanson (4) :

On peut faire figurer parmi ces attributs les vedettes-matière, les codes de classification, les mots clés et autres types de descripteurs dont le choix repose sur le jugement humain même s'il s'appuie sur un substrat très riche d'informations concernant le contexte de l'ouvrage et ses utilisateurs éventuels. Il reste qu'en pratique, le choix de ces attributs peut donner lieu à des divergences d'opinion dont on sait bien qu'elles sont parfois considérables.

Par contre, on ne se soucie guère apparemment d'aider l'usager dans ses recherches en recourant aux attributs dits intrinsèques, lesquels sont fournis pour l'essentiel par les auteurs des ouvrages eux-mêmes, à commencer par leur nom et celui de l'institution à laquelle ils appartiennent ; comptent également parmi ces attributs intrinsèques le résumé analytique de l'ouvrage, les mots figurant dans la table des matières, les chapitres et les intertitres, les légendes des tableaux et diagrammes, les notes de bas de page, les citations renvoyant à d'autres articles et ouvrages, voire la totalité des mots d'un article, leur position séquentielle ou relative et leur disposition en phrases et paragraphes. Toujours selon Swanson (op. cit.) :

Tous les attributs intrinsèques ont une existence objective puisque nul ne peut nier qu'ils figurent effectivement dans le corps du texte. Pour la plupart, ces attributs se prêtent au traitement informatisé et notamment à l'indexation automatique.

A l'heure actuelle, la formation des bibliothécaires insiste plutôt sur les attributs extrinsèques - classification décimale, termes du thesaurus, système à entrées multiples PRECIS, etc.

Tout cela a d'importantes répercussions sur le travail des bibliothécaires du tiers monde. D'un côté, on mobilise les fonds de l'aide bilatérale et multilatérale pour les initier aux procédures de plus en plus complexes du catalogage et de la classification selon les conventions en vigueur dans les pays industrialisés et, de l'autre, les piles d'ouvrages non catalogués s'accumulent dans leurs bibliothèques sans que la masse des nouveaux alphabétisés puisse y avoir accès pour assouvir leur appétit de lecture.

Un exemple emprunté au tiers monde

Dans bon nombre de bibliothèques d'Asie du Sud-Est et d'Amérique latine, des milliers d'ouvrages intéressants et récents, mais qui n'ont pas encore été catalogués, s'entassent sur les étagères de réserves inaccessibles. Il ne viendrait pas à l'idée des responsables d'imaginer un système de catalogage simplifié ou succinct qui permettrait de mettre rapidement ces ouvrages en circulation. Au contraire, dans la plupart des cas, ils s'efforcent de résoudre le problème en réclamant davantage de personnel, le plus souvent sans succès, car les autorités ne comprennent pas pourquoi les bibliothèques n'arrivent pas à s'acquitter de leur tâche avec les effectifs dont elles disposent.

En 1987, un grand festival du livre s'est tenu à Managua, Nicaragua, à l'initiative du ministre de la culture Ernesto Cardenal. Cette manifestation a attiré beaucoup de monde et la Bibliothèque nationale s'est vu offrir par les exposants étrangers un fonds considérable d'ouvrages de littérature espagnole et étrangère. Or, les besoins en matière de lecture sont

immenses au Nicaragua, pays pauvre qui a su mener à bien voici quelques années une très efficace campagne d'alphabétisation. Pourtant, la demande de livres demeure insatisfaite alors que ces nouvelles acquisitions sont toujours empilées dans des réserves inaccessibles au public. Il faut dire que les opérations de catalogage s'effectuent au compte-gouttes, si bien que la masse d'ouvrages disponibles ne parvient pas à passer le goulet d'étranglement du service du catalogue. Au train où vont les choses, il faudra bien deux ans pour répertorier tous ces ouvrages, deux années pendant lesquelles de nouvelles acquisitions viendront à leur tour s'accumuler dans les réserves. A cela s'ajoute le handicap de la pénurie de papier, aussi bien pour les fichiers manuels que pour les imprimantes.

On aurait pu penser qu'une solution évidente consistait à revenir au principe des catalogues de l'antiquité classique, parfaitement adaptés aux besoins des lecteurs de l'époque. Les technologies nouvelles devraient permettre d'élargir la formule de l'incipit pour l'adopter aux besoins des chercheurs d'aujourd'hui. Telles étaient les pensées qui me trottaient dans la tête quand je partis enseigner ma spécialité en Amérique centrale en avril 1988.

La Biblioteca Nacional Ruben Dario, bibliothèque nationale du Nicaragua, est équipée de cinq micro-ordinateurs à disque dur ayant une capacité de 3-40 MO chacun, suffisante pour stocker plus de 200.000 fiches MARC. Cet équipement a été fourni par l'UNESCO ou, dans le cadre de l'aide bilatérale, par la Suède et les Etats-Unis. Moi-même, j'avais convoyé comme cadeau de bienvenue un de ces appareils offert par la Bibliothèque royale de Stockholm. Tous ces micro-ordinateurs sont des compatibles IBM, tournant sur MS-DOS.

Il n'est pas toujours évident d'importer une technologie aussi moderne que la micro-informatique dans les **pays en développement**. Même si l'on dispose d'opérateurs compétents, les causes d'interruption et de panne sont multiples. L'intensité du courant électrique varie et ces coupures sont fréquentes. La température et le degré d'humidité sont souvent à la limite de ce que peuvent théoriquement supporter les micro-ordinateurs et les disquettes. Cela dit, on peut parfaitement y remédier grâce à la climatisation, ainsi qu'à l'utilisation de régulateurs de courant, d'alimentation secourue et de mémoires de sauvegarde. D'ailleurs, le Nicaragua comptait déjà en 1985 plus de 350 micro-ordinateurs disséminés dans tout le pays et plus d'une douzaine de centres de documentation dotés d'un tel équipement.

Sans vouloir déprécier le matériel haut de gamme, il faut bien reconnaître qu'il ne sert pas à grand-chose si le personnel qui l'utilise n'est pas familiarisé avec les logiciels. Dans le cadre d'un projet de l'UNESCO, deux experts étrangers (Mme Guilda Ascenio du Bureau de l'UNESCO de Caracas et moi-même) avaient été envoyés en mission à Managua pour y assurer la formation de spécialistes locaux. Nous avons donc organisé, à la Bibliothèque nationale, un stage de deux semaines sur la prise en main de la version micro du logiciel CDS/ISIS que l'UNESCO a entrepris de diffuser dans les pays du tiers monde (5).

La condition indispensable pour être admis à ce stage était d'avoir suivi un cours d'initiation au MS-DOS. La connaissance théorique et pratique du système d'exploitation à disques MS-DOS est en effet indispensable pour bien exploiter le logiciel ISIS. Comme j'imaginais, pour m'être déjà trouvé dans des situations analogues, que le niveau de connaissances des stagiaires correspondrait tout juste au minimum requis - ce qui s'est révélé être le cas. J'avais rédigé à leur intention une brochure sur le fonctionnement du DOS en cas d'application ISIS qui a été distribuée avant le stage. Une journée avait été réservée à des exercices (6).

Ma collègue de l'UNESCO et moi-même avons animé ce stage de deux semaines au rythme de huit heures par jour en pleine canicule. Dix des 12 participants travaillaient au service des catalogues de la Bibliothèque nationale et les deux autres dans des centres de documentation extérieurs. Comme nous avions assez d'ordinateurs pour répartir les stagiaires en groupes de trois par appareil, chacun disposait de beaucoup de temps pour s'exercer.

On pourrait penser qu'un délai de deux semaines est largement suffisant pour s'initier au logiciel ISIS ; pourtant, le temps nous a manqué pour assurer une formation aussi approfondie, détaillée et complète que nous l'aurions souhaitée. Nous ne disposions que d'une seule imprimante ; il a donc fallu transférer les fichiers ISIS sur WordStar pour pouvoir visualiser les résultats des opérations sur écran. Certes, c'était là un excellent exercice d'importation et d'exportation de données au format CCF/ISO, opérations auxquelles le système ISIS se prête bien grâce à son excellente capacité de transfert de fichiers. Toutefois, le fait que la version espagnole d'ISIS (et du manuel correspondant) n'était pas encore disponible à la date du stage ne nous a pas facilité le travail. Le logiciel ISIS n'est pas simple mais son manuel facilite quand même les choses même s'il n'est pas toujours très clair. On regrettera une fois de plus l'absence d'un bon didacticiel.

Quand le moment fut venu de saisir les notices de catalogue, nous avons utilisé comme échantillons les dernières fiches de la bibliothèque rédigées manuellement. En fait, ces fiches avaient été établies avec bien des difficultés au moyen de la version espagnole de l'AACR2, de la classification Dewey avec des numéros de Cutter comme cotes. Le rythme d'établissement de ces fiches était d'environ huit par personne et par jour, ce qui expliquait la masse considérable d'ouvrages non catalogués.

Le logiciel ISIS offre d'excellentes possibilités de recherche en langage naturel et au moyen des codes de classification ou de termes contrôlés. Chaque notice peut contenir plusieurs milliers de caractères. Nous pensions que c'était là une bonne base pour simplifier les méthodes de catalogage tout en intégrant davantage d'attributs intrinsèques dans la mention du titre et pour profiter des vastes possibilités offertes par le micro-ordinateur en matière de recherches. La productivité y gagnerait énormément. Nous avons donc proposé le recours à une notice simplifiée en nous inspirant du catalogue classique. Mais comme souvent quand on informatise, nous nous sommes heurtés à des obstacles qui n'avaient rien à voir avec le fonctionnement de l'ordinateur (7). Nos stagiaires étaient des gens compétents ayant une grande expérience professionnelle du catalogage manuel, qui avaient fini par accepter non sans mal d'abandonner la machine à écrire pour le micro-ordinateur. Par contre, ils estimaient impensable un changement plus radical de méthodes et notamment cette nouveauté qu'aurait été l'indexation et la recherche en texte libre. Comme le dit Swanson : "On peut demander aux bibliothécaires de se servir du système, pas de le transformer" (8).

Lorsqu'il a fallu établir le nombre des éléments à porter sur les notices, il s'est avéré impossible de les convaincre qu'on pourrait se contenter de moins de 16 éléments. Si on les avait écoutés, il aurait fallu y faire figurer jusqu'au nom du catalogueur. Ils n'imaginaient pas non plus qu'on puisse utiliser, pour ranger les ouvrages sur les étagères, un système de cotes autre que celui associant à la classification Dewey jusqu'aux subdivisions les plus fines les lettres du "nombre" de Cutter. En fait, ils ne voyaient pas l'intérêt de simplifier un catalogue informatisé puisque l'ordinateur permet au contraire de multiplier les données.

Nous leur avons expliqué que le logiciel ISIS permet d'enrichir après-coup les notices déjà mises en mémoire et qu'on pourrait les modifier par la suite chaque fois que le besoin s'en ferait sentir. Autrement dit, même des bibliothécaires relativement inexpérimentés pourraient compléter les fiches ultérieurement. Ne valait-il donc pas mieux dans un premier temps ne retenir qu'un minimum d'éléments descriptifs pour accélérer le catalogage des ouvrages afin de pouvoir les communiquer au public ? Les espaces de rangement de la bibliothèque étaient notoirement insuffisants. Recourir au système de cotation Dewey Cutter obligeait à laisser des espaces libres sur les étagères en prévision des nouveaux arrivages, d'où des problèmes sans fin de manque de place et de manipulation d'ouvrages. Il semblait plus logique de proposer un classement par grands thèmes des ouvrages qui seraient cotés à la suite pour tirer le meilleur parti d'un espace réduit. Mais de tels changements nécessitaient une préparation psychologique importante.

Au bout du compte, c'était aux plus hauts responsables qu'il appartenait de décider s'il fallait ou non établir des notices très complètes et utiliser plutôt tel système de cotation que tel autre. Mais le directeur de la Bibliothèque nationale avait quitté le pays peu avant l'ouverture du stage ; et comme son successeur n'était pas encore désigné, la seule chose que nous pouvions faire en tant que consultants était de formuler des recommandations en espérant qu'elles seraient un jour ou l'autre appliquées (9).

Discussion

Il se dégage de cette étude de cas certaines indications relatives aux qualifications qu'on peut exiger du personnel chargé de l'établissement des catalogues. Les règles de catalogage actuellement en vigueur ne sont guère adaptées à l'emploi de systèmes informatisés très sophistiqués du type ISIS. Les systèmes AACR2 et Common Communication Format (CCF) présentent entre autres inconvénients celui d'entraîner des chevauchements inutiles et multiplient les risques d'erreurs. Dans la réalité, c'est le bibliothécaire qui est au service de l'ordinateur alors que ce devait être l'inverse.

En outre, on a tendance à perdre de vue qu'en principe chaque élément d'une notice informatisée doit pouvoir servir d'entrée principale.

Le système AACR2 est d'une telle complexité que même des bibliothécaires chevronnés ont parfois du mal à définir la règle correspondant à tel ou tel cas, puis à l'appliquer. La Library of Congress a ainsi été amenée à établir ses propres règles d'interprétation. Comme l'écrit Borko (10), il est apparu commode de concevoir un système expert pour aider les catalogueurs. C'est avec cet objectif en vue que le LIBLAB de l'Université de Linkoping, Suède, s'est penché sur le système AACR2 et créé un certain nombre de microsystèmes basés sur le corpus de connaissances que constituent les règles d'établissement des catalogues. Il en est ressorti que le système AACR n'est pas assez ouvert pour servir de base à un système expert (11). Il y a bien eu d'autres tentatives d'élaboration de systèmes d'experts applicables à AACR2 mais comme a fini par le reconnaître un spécialiste (12) : Je suis heureux que LIBLAB ait abandonné ce type de recherches pour un projet qui offre des perspectives beaucoup plus riches et beaucoup plus intéressantes : l'établissement d'un catalogue HYPERCAT, basé sur l'utilisation des techniques d'hypertexte :

Les schémas de classification hiérarchique fournissent du travail aux classificateurs mais en même temps ils créent une distance entre les collections et l'usager, que seul pourrait réduire le recours plus systématique aux attributs intrinsèques des ouvrages tels que les sous-titres, résumés et tables des matières.

Un gros effort a déjà été fait pour intégrer davantage de ces attributs intrinsèques et ce travail commence à porter ses fruits (13) (14). Des méthodes de ce type sont d'ores et déjà normalement utilisées pour établir des bases de données bibliographiques (15). Bon nombre de bibliothécaires persistent à affirmer que les indexations KWIC et KWOC ne valent pas la méthode traditionnelle d'indexation manuelle même si l'usager pense différemment. Par ailleurs, on assiste au développement des index de citations. On est donc en droit de se demander avec Curtis Wright (1) si les catalogueurs, au lieu de perpétuer les anciennes pratiques d'une profession habituée à manipuler des objets (les livres), ne feraient pas mieux d'inventer de nouvelles procédures qui leur permettraient de gérer des concepts.

La maîtrise des systèmes de catalogage et de classification en vigueur est loin de suffire pour comprendre les possibilités offertes par l'ordinateur en matière de recherches documentaires, qu'on soit bibliothécaire dans un pays en développement ou un pays industrialisé. Les travaux sur les catalogues informatisés et les réactions des usagers n'ont guère eu d'écho au niveau de la formation des bibliothécaires à l'exploitation des catalogues en ligne. Toute prévision en matière de main-d'oeuvre devient dès lors aléatoire car les changements peuvent être soudains.

Le but du présent article n'est pas pour autant de semer le doute sur le rôle des catalogueurs ou leur formation. Essayons donc de préciser notre pensée. J'affirme simplement que les catalogueurs, ces gens que nous aimons haïr, font porter leurs efforts sur les attributs extrinsèques sans chercher à s'intéresser aux attributs intrinsèques plus qu'il ne le faut pour se conformer aux prescriptions de l'AACR2 ; cela ne simplifie pas la tâche des bibliothécaires du tiers monde qui ne sont pas forcés de savoir que des bibliothèques aussi prestigieuses que la Library of Congress ont dû se livrer à un travail d'interprétation des règles. En attendant, les collections d'ouvrages non répertoriés s'entassent dans les bibliothèques des pays en développement parce que les responsables n'arrivent pas à maîtriser les opérations complexes de catalogage et de classification telles qu'elles sont réalisées dans les pays industrialisés. La situation devient catastrophique quand la langue vernaculaire n'est pas la même que celle dans laquelle les règles sont publiées.

Avant de formuler des exigences ou de hasarder des prévisions en matière de main-d'oeuvre, il faut donc se poser les questions suivantes :

- Par respect des normes internationales, les bibliothécaires du tiers monde ne pénalisent-ils pas les usagers en n'utilisant pas toutes les possibilités d'exploitation des collections existantes offertes par les logiciels à leur disposition ?

- A-t-on cherché à évaluer l'efficacité des méthodes actuelles de catalogage du point de vue de l'usager ?

- Dans quelle mesure les catalogueurs des pays du tiers monde utilisent-ils les systèmes AACR2, Dewey, etc., de description bibliographique plutôt que des méthodes de catalogage simplifiées ?

Le moment paraît pourtant venu de s'interroger à ce sujet. Les pays en développement ont de plus en plus recours à la micro-informatique pour établir des bases de données bibliographiques. Pour maîtriser cette technologie, le personnel concerné doit savoir comment fonctionnent les interfaces entre l'homme et l'ordinateur. Le mécanisme de fonctionnement de ces interfaces, tel qu'il est exposé dans le logiciel et le manuel, constitue le langage d'instruction. Chaque logiciel parle un langage différent. Pour exploiter le logiciel CDS/ISIS, il faut avoir accès à un mirco-ordinateur compatible IBM et apprendre à maîtriser le MS-DOS (ce qui n'est pas évident). Ceux qui préfèrent DBase3 ou Sci-Mate doivent également savoir manipuler le MS-DOS.

Au Nicaragua, les logiciels utilisés étaient CDS/ISIS et WordStar sous MS-DOS. Pour ma part, j'ai une préférence pour Macintosh dont l'interface est plus facile à maîtriser. Il est bien plus simple de donner ses ordres avec une souris que de mémoriser toutes les commandes. Avec un logiciel commercial comme Guide, l'Hypertext de Macintosh, je me suis livré à l'étude de faisabilité qui va suivre pour mettre en évidence les possibilités de l'ordinateur individuel.

Mes exemples s'inspirent des principes et des concepts du projet HYPERCATalog, déjà mentionné dans cet article. HYPERCATalog n'est pas un système abouti mais un programme de recherche sur l'établissement de catalogues qui sont le prolongement et l'extension des catalogues traditionnels. Il exploite quand c'est possible les notices bibliographiques existantes mais propose une information plus riche et diversifiée sur chaque article que les catalogues existants. Il permet de multiplier les connexions et les renvois entre champs, notices et fichiers et présente les fonctionnalités nécessaires pour en tirer tout le parti possible.

Ce n'est pas le lieu ici d'exposer en long et en large les caractéristiques du système HYPERCATalog. Deux échantillons ont été élaborés pour mettre en évidence certains de ses avantages et montrer à l'opposé combien l'usager apprécie peu les méandres bibliographiques des catalogues traditionnels. Par contraste, HYPERCATalog offre de grandes possibilités d'exploration et de balayage permettant à l'usager de naviguer d'une notice à l'autre jusqu'à ce qu'il ait trouvé ce qui l'intéresse.

Les textes de plus en plus nombreux produits par les médias électroniques peuvent parfaitement être saisis dans leur intégralité avec HYPERCATalog. Là où un catalogue traditionnel se borne en général à répondre à des questions du genre "Où puis-je trouver tel renseignement (la hauteur de l'Everest par exemple)", HYPERCATalog et Hypertext devraient permettre de répondre directement à la question "Quelle est la hauteur de l'Everest ?"

On voit aujourd'hui la micro-informatique se répandre et la capacité des mémoires d'extension s'accroître sans cesse. Les ordinateurs seront donc très bientôt en mesure de stocker en mémoire le texte intégral d'autant d'ouvrages qu'on peut le souhaiter. En tant que spécialistes, nous avons la possibilité de faciliter cette évolution simplifiant la tâche de l'usager, par exemple, en saisissant la table des matières des ouvrages ou encore les légendes des illustrations, tableaux et diagrammes. De telles activités ne peuvent qu'enrichir le travail du catalogueur. Point est besoin d'être expert en la matière pour porter ces informations sur les notices. Mais ce progrès nous amène à reconsidérer nos responsabilités et donc à nous poser d'autres questions :

* Qui va assumer, en matière de formation des bibliothécaires, ces nouvelles responsabilités, aux niveaux national et international ?

* Ne faudrait-il pas repenser radicalement le problème du catalogage dans les bibliothèques pour faire en sorte que les catalogues soient plus à même d'orienter convenablement les lecteurs ?

Je donnerai un premier exemple qui est celui du présent article. A première vue, il s'agit d'un texte plutôt lapidaire. En fait, il s'agit d'un document établi aux normes HYPERCATalog avec le logiciel Guide. L'utilisateur peut interroger le catalogue à partir de tous les fichiers d'extension suivants : titre, table des matières, résumé analytique, conclusions et références. Les références sont imbriquées, ce qui veut dire que l'usager a d'abord accès au nom des auteurs et s'il souhaite des références plus détaillées, celles-ci sont immédiatement accessibles s'il pousse le curseur jusqu'au nom de l'auteur. C'est ainsi qu'HYPERCATalog propose de multiples niveaux et relations entre divers éléments biographiques consultables en ligne.

Ces divers niveaux sont difficiles à visualiser dans le mode linéaire qui est celui de la rédaction de cet article. Toutefois, on peut en avoir une idée à partir des intertitres. Les extensions sont stockées à un autre niveau que celui où nous sommes. Le lecteur qui explore le texte en ligne au premier niveau n'a qu'à indiquer avec la souris le mot ou l'expression qu'il souhaite approfondir pour accéder à cet autre niveau. Le fichier d'extension s'affiche sur l'écran. Cette extension au second niveau donne au catalogue une dimension supplémentaire. On peut alors travailler sur ce second niveau de catalogage en intégrant davantage d'attributs intrinsèques des ouvrages.

L'inclusion des tables des matières, qui apporterait déjà à l'usager un précieux complément d'information, devrait devenir une procédure standard de toutes les opérations de catalogage. Il va sans dire que l'exploitation des mots clés de la table des matières peut s'effectuer avec le système Guide mais aussi avec les systèmes ISIS, WordStar, Sci-Mate, DBase3, etc. Par contre, le recours à des formes abrégées ou sténographiques de notations bibliographiques devrait être la procédure standard pour les catalogues de collections locales.

Cela signifie que les notices de type MARC doivent subir une opération de réduction avant d'être téléchargées dans les catalogues locaux. Les descriptions bibliographiques locales devraient utiliser des formules standard de descriptions abrégées. L'UNESCO devrait réunir des spécialistes pour mettre au point de telles formules et recommander la saisie des tables des matières sur les notices. Un logiciel comme ISIS peut fort bien intégrer de telles extensions car chaque fiche peut comporter plusieurs milliers de caractères.

L'expérience m'a appris que la plupart des pays du tiers monde manquent de papier pour leurs fichiers manuels et leurs imprimantes. Avec un catalogue en ligne, on peut se passer de sorties papier puisque les fichiers sont stockés dans la mémoire de l'ordinateur. C'est en cela d'ailleurs que les fichiers élaborés avec le système Guide diffèrent de ceux établis à l'aide d'un logiciel de traitement de texte (16).

Conclusions

Souscrire au nombre des qualifications exigées des catalogueurs du tiers monde le strict respect des normes AACR2 et de la classification détaillée du type Dewey ou décimale universelle constitue un frein au développement créatif dans ces pays. Il faut absolument se libérer du carcan des normes actuellement en vigueur dans les pays industrialisés. De leur côté, les pays occidentaux devraient se débarrasser des obstacles qui freinent l'évolution vers des techniques de catalogage plus descriptives et donc mieux adaptées aux possibilités de

l'informatique et des nouveaux logiciels. Peut-être faudrait-il revenir aux pratiques de l'antiquité classique, sous une forme bien entendu modernisée, en utilisant de façon plus systématique les attributs intrinsèques des ouvrages comme éléments de recherche. Il dépend de la FID, de l'IFLA et de l'UNESCO, organismes prestigieux aux compétences reconnues, qu'une évolution constructive s'engage dans ce sens, évolution qui, en obligeant à enseigner des techniques nouvelles, ne peut manquer d'avoir des répercussions sur la formation des bibliothécaires et sans doute sur les prévisions des besoins en personnel du secteur.

REFERENCES

1. HICKEY, D.J. Cataloguing. Dans ALA World Encyclopedia of Library and Information Services. 2e éd. Chicago, 1981, p. 169 et suiv.

2. WRIGHT, H. Curtis. Callimachus. Dans ALA World Encyclopedia of Library and Information Services. 2e éd. Chicago, 1981, p. 152-153.

3. SELLBERG, R. The Teaching of Cataloging in U.S. Library Schools. Libr. Res. & Techn. Serv., 32 (1), 1988, p. 31-41.

4. SWANSON, D.R. Libraries and the Growth of Knowledge. Library Quarterly, 50, 1980, p. 119.

5. Mini-micro CDS/ISIS. Guide + 3 disquettes. Paris, UNESCO, 1986.

6. TELL, B. Introducción al Sistema MS-DOS para CDS/ISIS. Lund, 1988.

7. TELL, B. The Automation of Library Operations : Some Aspects of Policy Directions and Attitude Changes. Tidskr. Dokument. 40 (2/3), 1984, p. 33-40.

8. SWANSON, D.R. Miracles, Microcomputers and Libraries. Library Journal, 1982, p. 1059.

9. TELL, B. Proyecto FIT/Nicaragua, Biblioteca Nacional. Rapport intérimaire, 13 mai 1988, 11 p. (UNESCO/SIDA 516-Nic-84).

10. BORKO, H. Artificial Intelligence Research and its Possible Impact on Information Services and Education. Communication au Séminaire préparatoire du Congrès de la FID à La Haye, 17-20 septembre, 1984, p. 14.

11. HJERPPE, R. & B. Olander. Artificial Intelligence and Cataloguing. Building Expert Systems for Simple Choice of Access Points for Entries. Results and Revelations. Linkoping, 1985. Liu-LIBLAB-R, 1985, p. 1.

12. BRYANT, P. LIBLAB - A Personal Assessment. Document présenté à la délégation pour l'information scientifique et technique de la Suède, septembre 1987, p. 10.

13. ATHERTON, Pauline. Books are for Use. Rapport final, Syracuse, 1978. 172 p. (IST-10).

14. WORMELL, I. Subject Access Project - SAP. Improved Subject Retrieval for Monographic Publications. Thèse. Lund, 1985. 147 p.

15. TELL, Bjorn. Deep Analysis of Book Contents - Fact Retrieval from Government Committee Reports Using the SAP-Technique Online. Dans Future of Library Networks. Essen Symposium, 16-18 septembre 1981. Essen University Library, 1982, p. 115-126.

16. DEBUSE, R. So That's a Book... Advancing Technology in the Library. Information Technologies & Libraries, mars 1988, p. 7-18.